



Istituto Autonomo per le Case Popolari
della Provincia di CALTANISSETTA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA**

**Contrattazione decentrata integrativa per il triennio 2018/2020
alla luce del CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018**

PARTE GIURIDICA

Definitivamente sottoscritto il 02/10/2018

Sommario

PREMESSA	2
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 Campo di applicazione	4
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 3 Informazione	5
Art. 4 Confronto	5
Art. 5 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	6
Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	7
Art. 7 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali	7
Art. 7 bis Interpretazione autentica	8
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	9
Art. 8 Area delle posizioni organizzative	9
Art. 9 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	10
Art. 10 Criteri generali erogazione retribuzione di risultato	10
Art. 11 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa	11
Art. 12 Progressione economica all'interno della categoria	12
Art. 12 bis <i>I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali</i>	12
TITOLO IV ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	14
Capo I Istituti dell'orario di lavoro	14
Art. 13 Orario di lavoro	14
Art. 14 Orario di lavoro straordinario	15
Art. 15 Orario multiperiodale	15
Art. 16 Pausa	16
Capo II Conciliazione vita-lavoro	16
Art. 17 Orario di lavoro flessibile	16
Art. 18 Banca delle ore	17
Capo III Ferie e festività	17
Art. 19 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono	17
Art. 20 Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore	18
Art. 21 Ferie e riposi solidali	18
Capo IV Permessi, assenze e congedi	19
Art. 22 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi retribuiti	19
Art. 23 Diritto allo studio	20
Art. 24 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi brevi	20
Art. 25 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	20
Art. 26 Congedi per le donne vittime di violenza	21
Art. 27 Unioni civili	22
Capo V Formazione del personale	22
Art. 28 Destinatari e processi della formazione	22
TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO	24
Capo I Lavoro a tempo determinato	24
Art. 29 Contratto di lavoro a tempo determinato	24
Art. 30 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione	25
Capo II Lavoro a tempo parziale	25
Art. 31 Rapporto di lavoro a tempo parziale	25
TITOLO VI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	27
Art. 32 Determinazione concordata della sanzione	27
TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO	28
Capo I Fondo risorse decentrate	28
Art. 33 Fondo risorse decentrate: costituzione	28

Art. 34 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo	28
Capo II Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (c.d. produttività)	29
Art. 35 <i>Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (cd produttività)</i>	29
Art. 36 <i>Incentivazione collegata alla performance</i>	30
Art. 37 Differenziazione del premio individuale	32
CAPO III ALTRE INDENNITÀ	33
Art. 38 Indennità condizioni di lavoro implicante il maneggio valori	33
Art. 39 Indennità condizioni di lavoro implicante attività disagiate	33
Art. 40 Pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro	34
Art. 41 <i>Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non titolare di posizione organizzativa</i>	34
Art. 42 <i>Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti</i>	36
Capo IV Compensi derivanti da specifiche norme di legge	36
Art. 43 <i>Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente</i>	36
Art. 44 Criteri delle forme di incentivazione per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016	37
TITOLO VIII BENESSERE DEL PERSONALE	38
Art. 45 Welfare integrativo	38
Art. 46 Previdenza complementare	38
Art. 47 Telelavoro	38
Art. 48 Salute e sicurezza	39
Art. 49 <i>Pari opportunità</i>	39
TITOLO IX CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI	40
Art. 46 <i>Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo</i>	40
Art. 47 <i>Norme finali</i>	40

Richiamata la seguente normativa di rango primario:

Art.2, c. 3 D.lgs. n.165/2001: “L’attribuzione di trattamenti economici può avvenire **esclusivamente** mediante **contratti collettivi** o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali”

Art.45, c. 1, D.lgs.165/2001: “Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi”.

Art.40, c. 3 D.lgs. n.165/2001: “La contrattazione collettiva integrativa si svolge **sulle materie** e **nei limiti** stabiliti dai contratti collettivi nazionali...”.

Art. 40, c. 3, D.lgs. n. 165/2001: “... Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i **vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali** (anche eventualmente di natura economico-finanziaria) o che comportino **oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione** (i **vincoli del proprio bilancio**)

Art. 48, c.4 D.lgs. n.165/2001: “...l’autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con **distinta indicazione dei mezzi di copertura**”;

PRESO ATTO:

- CHE con Deliberazione commissariale n. 19 del 06/07/2018 si è proceduto alla individuazione e costituzione delegazione trattante di parte datoriale ai sensi dell’art. 7 del CCNL 21/05/2018 comparto Funzioni Locali, Personale dei livelli. Contrattazione Collettiva Integrativa 2018;
- CHE in data 20/09/2018, a seguito di convocazione prot. N. 8749 del 14/09/2018, si sono riuniti presso la sede di questo Istituto i componenti la Delegazione trattante di parte pubblica, le RSU e il rappresentante provinciale delle OO.SS. di categoria, sottoscrivendo l’ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018-2020 (parte normativa) e concluso l'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2018 (parte economica), approvando tutti gli istituti contrattuali del nuovo CCDI 2014 – 2016, come da Verbale della seduta;
- CHE la suddetta ipotesi è stata sottoposta all’esame preventivo del Collegio dei Sindaci Revisori per il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ex art. 40-bis del D.lgs 165/2001 e s.m.i.. A tal fine, l’ipotesi di accordo di CCDI 2018/2020 e parte economica 2018, definita dalla delegazione trattante, corredata della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa ex art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs 165/2001, con nota prot. n. 9090 del 25/09/2018 è stata inviata a tale organismo il quale con Verbale n. 16 del 28/09/2018 ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all’art. 40-bis del D.lgs 165/2001, per cui il presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- CHE con Deliberazione commissariale n. 30 del 28/09/2018 l’Organo di vertice dell’Ente ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, arch. Antonino Mameli, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018-2020 (parte normativa) e il relativo Accordo di Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2018 (parte economica), sottoscritti dalla delegazione trattante in data 20/09/2018, debitamente certificati dal Collegio dei Sindaci Revisori con Verbale n. 16 del 28/09/2018 in ordine alla compatibilità economico-finanziaria, di cui all’art. 40-bis del D.lgs 165/2001;

In data 02/10/2018 presso la sede dell’Istituto Autonomo Case Popolari di Caltanissetta nella persona del Direttore Generale nella qualità di Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. rappresentative di categoria e le RSU stipulano e sottoscrivono definitivamente il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018-2020 (parte normativa) e con separato atto l'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2018 (parte economica), approvando tutti gli istituti contrattuali del nuovo CCDI 2018 – 2020 per disciplinare gli ambiti e le materie di competenza della contrattazione decentrata e le modalità di conduzione delle relazioni sindacali nell’Ente.

Sono presenti:

PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Direttore Generale: Arch. Antonino Mameli – Presidente;

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

CGIL FP: <u>Moncada</u>	R.S.U.
UIL FP: <u>Centorbi</u>	<u>Danilo Rizza</u>
CISL FP: <u>Assente</u>	<u>Pierluigi Campione</u>
	<u>Salvatore Mauro</u>
	<u>Alessandro Scarsi</u>

PREMESSA

Si premette che:

- con determinazione dirigenziale n. 02 del 03/01/2015 è stato provvisoriamente costituito il fondo per il salario accessorio, parte stabile, per l'anno 2018, in attesa della definitiva sottoscrizione del nuovo CCNL 2016/2018;
- con determinazione dirigenziale n. 95 del 23/07/2018, è stato definitivamente rideterminato il fondo per l'anno 2018, che non potendo superare il fondo per l'anno 2016, in applicazione dell'art. 23 del decreto legislativo n. 75 del 06.07.2017 e dell'art. 67 del nuovo CCNL funzioni locali 2016/2018, è stato determinato nella parte stabile in €. 132.999,00 e in €. 57.018,00 nella parte variabile, dando atto che l'importo delle risorse stabili iscritte nel Fondo risorse decentrate 2018 è stato decurtato in via precauzionale di €. 3.635,00 al fine di non superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 come disposto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs 75/2017, al netto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato delle attuali P.O. e A.P. anno 2018, quantificato con Determinazione DG n. 03 del 04/01/2018 in €. 1.265.000,00 a carico del Bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 67, comma 1, del nuovo CCNL 2018, soggetto al limite di cui sopra.

CCDI - Struttura del Contratto Integrativo Decentrato Normativo 2018/2020

1. Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dagli artt. 3, 4 e 5 dello stesso CCNL.
2. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.
3. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per gli utenti. (art. 2 CCNL 31.3.1999)

Si basa sui seguenti principi:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
 - perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.
4. In attuazione dei principi di responsabilizzazione e di efficienza della pubblica amministrazione, l'Ente trasmetterà al Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nei termini di legge, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno.
 5. **INTRODUZIONE DI NORME**

Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, le prerogative sindacali, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CC.NN.LL. di comparto vigenti, come di seguito qui richiamate:

- D.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, legge 4 marzo 2009, n. 15”

- che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.lgs. 75/2017 “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.
 - CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21/05/2018;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con Deliberazione Commissariale n. 34 del 16/10/2014;
 - Codice di comportamento dei dipendenti approvato con Deliberazione Commissariale n. 31 del 13/10/2017, nonché le norme del codice disciplinare contenute nell'artt. 59-63 del nuovo CCNL 21/05/2018;
 - La vigente Performance Organizzativa, disciplinante la articolazione della Struttura operativa dell'Ente nel suo Organigramma e Funzionigramma, in conformità ai principi di cui al vigente Regolamento generale degli Uffici e dei Servizi, approvata con Deliberazione commissariale n. 34 del 30/11/2017;
 - il Documento Programmatico di Gestione e della Performance 2018, approvato con Determinazione della Direzione Generale n. 42 del 28/02/2018.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dello IACP di Caltanissetta, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D.lgs. n. 165/2001”.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2020, sia per la parte giuridica che per la parte economica da approvarsi con cadenza annuale.
2. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2018, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito web istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui al successivo articolo 5.
6. Per quanto non previsto e non disciplinato nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
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.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di CDA, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 5 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali *in attuazione dell'articolo 18 bis del CCNL 21/05/2018*;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 da *declinare anche sulla base del sistema di appalti dell'Ente*;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
 - l) gli andamenti occupazionali;

Art. 5

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, come individuati con Deliberazione commissariale n. 19 del 06/07/2018, sono:
 - Direttore Generale – (con funzioni di Presidente);
 - Dirigente Area Finanziaria-Amministrativa – (componente);
 - Dirigente Avvocatura Interna – (componente);
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - j) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - k) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - l) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - m) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - n) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
 - o) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
 - p) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
 - q) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;

- r) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, da attuarsi con apposito regolamento;
5. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro, accrescere la professionalità del personale e adottare apposite misure di welfare integrativo.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'art. 5, comma 4, di pertinenza di questo Istituto Autonomo per le Case Popolari di Caltanissetta. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale nel rispetto dei tempi e delle procedure disciplinate dall'art. 8 del vigente CCNL 21/05/2018.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, come costituito dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 67 del vigente CCNL 21/05/2018, si incontrano per destinare gli utilizzi delle risorse rese annualmente disponibili ai sensi dell'art. 68 del CCNL con specifico accordo. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al successivo art. 7, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 45 giorni.
3. Il Direttore Generale, quale Presidente della delegazione trattante, convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 5, comma 2, entro trenta giorni dalla costituzione del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, per l'avvio del negoziato da concludersi entro i termini di cui al precedente comma 2.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi da parte dell'Organo di controllo, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Art. 7

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 8 del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 7 bis **Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

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.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dal contratto individuale di lavoro come disciplinato dal Titolo IV del CCNL 21/05/2018, nel rispetto delle disposizioni di legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro.

Art. 8

Area delle posizioni organizzative

1. Le parti prendono atto che la disciplina contrattuale in materia di posizioni organizzative, prevista dagli artt. 13 e 14 del nuovo CCNL 2016/2018, e di risorse finanziarie destinate alla retribuzione dei relativi incarichi negli enti con dirigenza, prevista dal successivo art. 15 del CCNL, è positivamente caratterizzata da un equilibrato contemperamento, da un lato, della esigenza di tutela delle relazioni sindacali in materia di rapporto di lavoro e, dall'altro, da una corretta tutela dell'autonomia organizzativa degli enti. Ne consegue che l'istituzione delle posizioni organizzative rientra nell'ambito dei poteri di organizzazione degli enti, che vengono esercitati anzitutto nel rispetto dei principi fissati dalle leggi e dalle più specifiche disposizioni contenute nei regolamenti degli uffici e servizi.
2. Le parti danno atto che l'Ente, ai sensi dell'art. 3 del vigente Regolamento generale sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, cui si rinvia, istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con 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 del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Tali posizioni sono conferite e graduate ai sensi del Vigente Regolamento delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità, approvato con delibera commissariale n. 19 del 21/04/2016, disciplinante i criteri di graduazione e conferimento degli incarichi in accordo con quanto previsto:
 - dall'art.8 del previgente CCNL 31.03.1999 e dall'art.10 del previgente CCNL del 22.1.2004 e successive modifiche ed integrazioni;
 - la deliberazione commissariale n. 34 del 16/10/2014 con la quale è stato approvato il Regolamento generale sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, ed in particolare l'art. 3 disciplinante l'Area delle posizioni organizzative e delle Alte Professionalità di cui all'art. 8 del CCNL 31/3/99 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004;
 - la vigente Articolazione della Struttura degli Uffici e Servizi e la Dotazione Organica dell'Ente che prevede n. 10 Servizi il cui coordinamento è affidato a dipendenti collocati nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative e/o delle alte professionalità.
4. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.

Art. 9

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. Le parti prendono atto che ai sensi dei citati artt. 13, 14 e 15 del CCNL, sono disciplinati, in dettaglio, il percorso attuativo delle posizioni organizzative, senza alcun necessario intervento preventivo della contrattazione decentrata. A differenza del passato le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'ente, costituiscono un apposito fondo a carico dei Bilanci degli Enti. Infatti ai sensi del citato art.15, comma 5 del CCNL: "A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti"
3. I criteri per la determinazione, graduazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, definiti con apposito Regolamento, non sono soggetti a contrattazione ma all'informazione e confronto di cui ai precedenti artt. 3 e 4 del presente CCDI. Ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 21/05/2018 l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000(*quota massima riducibile*) annui lordi erogati in quote mensili, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa disciplinata dal vigente Regolamento delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.
4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti con apposito Regolamento ai sensi del successivo articolo 10.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dall'articolo 10.
6. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative a carico del Bilancio dell'Ente, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67 del CCNL.

Art. 10

Criteri generali erogazione retribuzione di risultato

1. Alla quota delle risorse per le posizioni organizzative finalizzata all'erogazione annuale dell'indennità di risultato, è destinata una quota non inferiore al 15% e non superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
2. L'importo della retribuzione di risultato è fissato nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione attribuita, ed è erogabile solo in presenza di valutazione positiva e la sua entità è determinata in uno con l'atto di valutazione annuale, effettuato con le modalità previste in apposito Regolamento, da emanarsi a decorrere dal prossimo anno 2019.
3. Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna PO si procede nel seguente modo:
 - a) 5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;

- b) 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 75 punti su 100;
 - c) 15% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 76 e 80 punti su 100;
 - d) 20% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 90 punti su 100;
 - e) 25% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 91 e 100 punti su 100;
4. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore a quanto stanziato nell'apposito fondo di bilancio ai sensi dei commi 1 e 2, i risparmi implementano i compensi destinati alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa nell'anno successivo.
 5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa temporaneamente vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nella misura variabile dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali minime e massime, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
 6. Le parti concordano di applicare i criteri di erogazione della indennità di risultato disciplinati dal presente articolo a decorrere dal 1° gennaio 2019. Nell'anno 2018 si dà corso alla erogazione di detta indennità secondo i criteri e il sistema di valutazione previgenti.

Art. 11

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h del CCNL, i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, che svolgono particolare attività a favore dell'Ente, hanno il diritto a percepire i compensi professionali riconosciuti dalle seguenti disposizioni di Legge:
 - quote per la progettazione - (art. 67, c.3 lett. c, CCNL 2016-2018; art. 113, del D. lgs n. 50 del 18/04/2016), come disciplinati dal vigente "Regolamento incentivo per funzioni tecniche" (art. 113, del D.lgs. n. 50 del 18/14/2016 nel testo aggiornato con il D.lgs. 56/2017 e la legge n. 96/2017) approvato con Deliberazione commissariale n. 06 del 21/03/2018;
 - compensi professionali legali in relazione a sent. favorevoli – (ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014) derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte;
 - nonché dalle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi;
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 1 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%.
3. 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. 1 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.

Art. 12
Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni orizzontali o economiche 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 2 anni) non superiore comunque al 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale, disciplinata dal successivo articolo, avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti. L'individuazione delle posizioni economiche ammesse a progressione e la destinazione delle risorse economiche necessarie è effettuata in sede di accordo economico annuale.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
4. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di Servizio o di Area), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
5. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

Art. 12 bis
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. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:
 - 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 ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro 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 singola posizione.
 - 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 del 70% 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;
3. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Le parti concordano di utilizzare per il corrente anno 2018 esclusivamente il criterio della valutazione media dell'ultimo triennio di cui al precedente comma 2, lettera c).
 4. Le parti concordano di destinare eventuali economie, derivanti da progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie non attribuite ai sensi del precedente comma 2, lett. e), per incrementare in modo proporzionale le posizioni ammesse a progressione nello stesso anno di riferimento nel limite delle risorse destinate.
 5. Il criterio della valutazione media dell'ultimo triennio sarà integrato, a decorrere dal 2019, dallo specifico regolamento dell'ente con l'attribuzione di un punteggio massimo pari al 50% di quello attribuito sulla base della valutazione media del triennio precedente, di un punteggio massimo pari al 20% in relazione alla esperienza maturata nello stesso profilo personale e, per un punteggio massimo pari al 30%, per gli esiti delle attività formative che sono state certificate, come disciplinate dal successivo art. 28 del presente CCDI.

TITOLO IV ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Istituti dell'orario di lavoro

Art. 13 Orario di lavoro

1. Le parti prendono atto che a seguito di contrattazione decentrata del 28/02/2017 e di informazione preventiva ex art. 7 del previgente CCNL del 01/04/1999, con Determinazione della DG n. 81 del 05/06/2017 è stata approvata la vigente disciplina dell'orario di lavoro, di servizio e flessibilità con decorrenza dal mese di giugno 2017.
2. Le parti, con il presente Accordo, confermano la previgente disciplina di cui al precedente comma 1, dando atto che 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 è articolato su cinque giorni, da lunedì al venerdì.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi il predetto arco temporale.
4. Le parti confermano che l'orario di servizio settimanale si articola in termini di flessibilità, di norma, dal lunedì al venerdì, e viene distribuito tra le ore 7,45 e le ore 19,00, nel seguente modo:

Mattina:

- ammissibilità in entrata dalle ore 7,45 alle ore 8,30;
- ammissibilità in uscita dalle ore 13,45 alle ore 14,30;

Pomeriggio:

- nei giorni di martedì e giovedì, ammissibilità in entrata dalle ore 14,15 alle ore 16,00;
- nei giorni di martedì e giovedì, ammissibilità in uscita dalle ore 17,15 alle ore 19,00.

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.

5. 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 di cui al titolo II, 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
6. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate o modificate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto dall'art. 27 del CCNL;

- b) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25 del CCNL.
7. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al precedente comma 7, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
 8. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
 9. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi del successivo art. 16, salvo quanto previsto dall'art. 26 del CCNL.
 10. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia, su richiesta delle parti, possono essere oggetto di modifica e/o integrazione a seguito della stipula del presente CCDI, previo confronto dell'Amministrazione con la parte sindacale.

Art. 14 **Orario di lavoro straordinario**

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, ovvero entro 15 giorni dalla approvazione del Bilancio di previsione, 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 si impegna a fornire periodicamente la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, su specifica richiesta delle RSU, 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.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente responsabile dell'Area cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. 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.
5. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario annuo.
6. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, atte, in particolare, a compensare il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti.

Art. 15 **Orario multiperiodale**

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 16

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).
2. La durata della pausa sarà al massimo di 120 minuti. La pausa deve essere compatibile con l'orario di lavoro previsto al precedente art. 13.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

Capo II

Conciliazione vita-lavoro

Art. 17

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'Ente istituisce dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente, debitamente autorizzato dal Dirigente Responsabile dell'Area ove presa servizio, può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui al successivo articolo 18 ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Ente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 18

Banca delle ore

1. La banca delle ore, a norma dell'art. 38bis del CCNL 14/09/2000, è uno strumento operativo per la gestione flessibile dell'orario di lavoro dei dipendenti, consistente nell'accantonamento, su un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre all'orario normale, la cui entità è definita nel presente articolo, come di seguito specificato.
2. Nel predetto conto delle ore confluiscono, a richiesta specifica del dipendente:
 1. Ogni eccedenza di orario risultante dalle timbrature effettuate entro la fascia oraria di flessibilità previo consenso del Dirigente o del Responsabile del Servizio.
 2. Prestazioni straordinarie oltre il normale turno lavorativo (art. 14 presente CCDI). Sono intese le prestazioni lavorative con durata di almeno 30 minuti debitamente e preventivamente autorizzate.
 3. Prestazioni effettuate per particolari eventi, situazioni, progetti specifici (con esclusione di quelli per i quali sono corrisposti compensi prestabiliti).
 4. Le ore accantonate, secondo le predette modalità, a richiesta del dipendente utilizzate per recuperi compensativi equivalenti per svolgere le proprie attività formative od anche per necessità personali o familiari.
 5. Il ricorso alla "Banca delle Ore" piuttosto che all'istituto dello straordinario potrà avvenire solo con il consenso del lavoratore interessato.
 6. La "Banca delle Ore" può accumulare fino a 80 ore annuali. I recuperi delle ore prestate saranno concordati dal dipendente con il Dirigente della struttura d'appartenenza, che dovrà autorizzarli compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
 7. La "Banca delle Ore" può fornire un credito ad ogni dipendente entro il limite di ore annuali stabilito dal precedente comma, utilizzabile eventualmente anche per coprire un'intera giornata e da recuperarsi entro la fine dell'anno di riferimento a quello di utilizzo. L'utilizzo del credito e la programmazione del recupero debbono essere autorizzati preventivamente dal Dirigente competente.
3. non è consentito accumulare del debito orario derivante da ritardi oltre la fascia oraria di flessibilità, uscite anticipate, o permessi brevi se non autorizzati.
4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 17 del presente CCDI.

Capo III

Ferie e festività

Art. 19

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Per le ferie in congedo ordinario si applica la normativa di cui all'art. 28 del CCNL 21/05/2018.
2. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
3. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

4. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 20

Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

1. L'Ente istituisce, in via sperimentale, la fruizione delle ferie ad ore secondo le modalità previste dall'articolo 29 del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del monte ore annuale previsto dal comma 2 dello stesso articolo.
2. La disciplina delle ferie fruibili ad ore ha carattere sperimentale, ed è applicata a decorrere dal 1° gennaio 2019 con apposito Regolamento, previo confronto ai sensi dell'art. 4 del presente CCDI.

Art. 21

Ferie e riposi solidali

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 21/05/2018 le Parti concordano di istituire 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:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni data articolazione dell'orario di lavoro settimanale dell'Ente su cinque giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 22 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno

giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Capo IV **Permessi, assenze e congedi**

Art. 22 **Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi retribuiti**

1. Ai sensi degli artt. 31, 32 e 33 del CCNL 21/05/2018, a domanda del dipendente interessato, sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente e con le seguenti modalità:

- a) **partecipazione a concorsi od esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- b) **lutto** per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- c) 15 giorni consecutivi in occasione del **matrimonio**. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- d) per **particolari motivi personali o familiari**, a domanda dell'interessato, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel limite di 18 ore di permesso retribuito nell'anno. Tali permessi non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora, non sono compatibili nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore.
- e) tre giorni di permesso di cui all' **art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare al Dirigente di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso).
- f) permessi per i **donatori di sangue** e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)
- g) I permessi di cui al presente articolo non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti permessi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui

all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 23

Diritto allo studio

- 1) Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali non retribuita.)
- 2) Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)
- 3) Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 45 e 46 del CCNL 21/05/2018.

Art. 24

Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi brevi

- 1) Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alle 3 ore consecutive giornaliere e non possono comunque superare le 36 ore annue.
- 2) la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 25

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un

termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

2. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.
3. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (o specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

Art. 26

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'Ente - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla

metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Art. 27 **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Capo V **Formazione del personale**

Art. 28 **Destinatari e processi della formazione**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di confronto di cui al precedente art. 4, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. In sede di confronto:
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale in servizio al 1° gennaio di ogni anno. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e contenimento della spesa e dai canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

TITOLO V

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Lavoro a tempo determinato

Art. 29

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'Ente può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati, non può superare complessivamente il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.
3. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.lgs. n. 81/2015, sono:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
4. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
 - a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
 - b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
 - c) Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001 e dell'art.8 del CCNL del 14.9.2000 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
 - d) nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui alla precedente lettera c). La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
5. Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive ai sensi del precedente comma 4.
6. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 50 del CCNL 21/05/2018.

Art. 30

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni e le clausole previste dall'art. 51 del CCNL 21/05/2018. Nel caso del personale in somministrazione di cui all'art. 52 del CCNL 21/05/2018, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi amministrativi.

Capo II

Lavoro a tempo parziale

Art. 31

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo integrativo, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari dei richiedenti.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;

- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time

TITOLO VI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 32 Determinazione concordata della sanzione

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

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I Fondo risorse decentrate

Art. 33 Fondo risorse decentrate: costituzione

1. Le parti prendono atto che dal punto di vista delle relazioni sindacali, la costituzione del fondo delle risorse decentrate e la ripartizione di esse fra gli istituti del salario accessorio trovano disciplina negli articoli 67 e 68 del nuovo CCNL 21/05/2018. In particolare dalle citate norme si può dedurre che solo la destinazione e la ripartizione delle risorse esistenti sul fondo è oggetto di contrattazione decentrata integrativa fra l'amministrazione, le OO.SS. e la RSU dell'ente, mentre la quantificazione delle risorse e la conseguente costituzione del fondo, sono assunte autonomamente ed unilateralmente dall'amministrazione. Il principio per cui la costituzione e la quantificazione del fondo risorse decentrate è atto unilaterale dell'amministrazione è stato indirettamente confermato anche dall'articolo 40 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 come modificato dall'articolo 54 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Le parti convengono, al fine di evitare il sorgere di possibili insanabili conflitti con la parte sindacale nella successiva fase di ripartizione delle risorse, di attivare apposite procedure informative atte a coinvolgere le OO.SS. fin dal momento della costituzione del fondo, fermo restando il principio che in ogni caso l'amministrazione, in questa fase, può procedere unilateralmente.
3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito:
 - a) Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL: da un unico importo consolidato di tutte le **risorse decentrate stabili**, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, con gli eventuali incrementi stabili di cui al comma 2 del citato art. 67;
 - b) Ai sensi dell'art. 67, comma 3, con gli **importi decentrati variabili** resi disponibili di anno in anno, ivi comprese le eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile;
4. 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

Art. 34 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 del CCNL, suddivise in risorse stabili e variabili, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004, quali trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo.

2. Sono inoltre rese annualmente disponibili:
 - le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017;
 - eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile
3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi dei commi precedenti, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa collettiva;
 - b) premi correlati alla performance individuale (almeno il 30% delle risorse variabili);
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
 - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018;
 - e) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c);
 - f) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
4. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 3, lettere a), b), c), d), la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione della lettera c), del CCNL e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse variabili.
5. 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.
6. 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.
7. Nell'anno 2018 si dà corso alla ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata con l'entrata in vigore dei nuovi istituti previsti dal presente Contratto decentrato fissata a decorrere dalla data di definitiva sottoscrizione dello stesso.

Capo II

Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (c.d. produttività)

Art. 35

Criteri 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 Misurazione e Valutazione della performance dei dipendenti allegato al presente CCDI. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) 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. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, con le esclusioni di cui al precedente periodo, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro di cui al precedente art. 34, comma 3, lett. c).
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:
 - a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi delle Aree e dei Servizi dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione (cd performance organizzativa, già *piani di attività*);
 - b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati ai singoli dipendenti dai Dirigenti e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati dal Direttore Generale con il Documento Programmatico di Gestione e della Performance ai singoli dirigenti, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale, già *Progetti obiettivo individuali*);
 - 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 con il Documento Programmatico di Gestione e della Performance, anche con riferimento a specifici Servizi, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i Servizi. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV ed alla valutazione da parte dei dirigenti (cd Performance innovativa).
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. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. b) del precedente co. 3, viene riservato almeno 1/3 delle risorse destinate alla incentivazione della produttività.
5. Annualmente i dipendenti possono partecipare solo ad una delle modalità di incentivazione della produttività previste dal precedente comma 3, definita di seguito "Struttura operativa".

Art. 36

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 e della Performance 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 tempi dei procedimenti.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del co. 3 del precedente art. 35 (obiettivi individuali assegnati dai dirigenti ai dipendenti) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7 integrato, ai sensi del comma 8, con il valore dell'obiettivo assegnato **dal direttore generale** su proposta dei dirigenti.
4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 35 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta **dal direttore generale** e, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal dirigente e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo comma 7.
5. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il Documento Programmatico di Gestione e della Performance, 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. 35, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 35, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente contenuti nel Documento Programmatico di Gestione e della Performance e per il restante 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo comma 7.
6. 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...
7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività ai sensi del co. 3 dell'art. 35, viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti partecipanti ad ogni singolo progetto 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 e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
B	1.00
C	1.15
D	1.30

8. Il **direttore generale** peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo, definendo in tal modo il budget iniziale:
 - a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;
 - b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti o innovativi: incremento del 100% del peso potenziale.
9. I Dirigenti, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale dell'Area.

10. I Dirigenti comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui al co. 3 del precedente art. 35, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.
11. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
 - ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
 - ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore della presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno ad altro obiettivo/progetto e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altro Ente, pensionamento, ecc.).
12. La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione allegata. 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 in allegato al presente CCDI. Ogni sua modifica è disposta 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 definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 37.
13. Le valutazioni effettuate ai sensi del precedente comma 12, dovranno essere accompagnate da specifiche relazioni realizzate dagli stessi Dirigenti, nelle quali dovranno essere indicati lo stato finale di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. Tali relazioni sono fornite allo OIV che provvederà alla loro asseverazione.
14. 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.

Art. 37

Differenziazione del premio individuale

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi collettivi o individuali previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di giugno dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. I compensi legati alla performance organizzativa, intendendo come tali quelli di cui alla lett. a) e c) del co. 3 del precedente art. 35, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di valutazione di cui al comma 12 del precedente art. 36. 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.

3. Le eventuali economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 35, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo, ovvero, in sede di accordo decentrato annuale, sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente, per come definito dal precedente comma 2 ed in aggiunta alla differenziazione dallo stesso prevista.

CAPO III ALTRE INDENNITÀ

Art. 38

Indennità condizioni di lavoro implicante il maneggio valori

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del [CCNL 21 maggio 2018](#) è istituita la indennità condizioni di lavoro implicante il maneggio valori.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività implicanti il maneggio di valori, quali:
 - a) l'Economo di cui all'art. 61 del vigente Regolamento di Contabilità di questo IACP;
 - b) il dipendente formalmente designato quale Consegnatario dei beni mobili e dei valori (buoni pasto e buoni carburante) ai sensi degli artt. 59 e 60 del citato Regolamento di contabilità;
3. La misura di tale indennità è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00, ai sensi dei criteri di pesatura di cui al successivo art. 40.

Art. 39

Indennità condizioni di lavoro implicante attività disagiate

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del [CCNL 21 maggio 2018](#) è istituita la indennità condizioni di lavoro implicante attività disagiate.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti, non titolari di posizione organizzative, che svolgono attività disagiate che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare:
 - a) Disagio connesso allo stress relazionale dell'addetto U.R.P., riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
 - b) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio immobiliare, resi anche in orario di chiusura degli uffici, comportante particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di vigilanza e sgombero del patrimonio occupato abusivamente, che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale.
3. La misura di tale indennità è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00, ai sensi dei criteri di pesatura di cui al successivo art. 40.

Art. 40
Pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

1. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
 - a) Economo (art. 38, comma 2, lett. a) - peso causale 4;
 - b) Consegnatario (art. 38, comma 2, lett. a) - peso causale 3;

2. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) addetto U.R.P. (art. 39, comma 2, lett. a) - peso causale 2;
 - b) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio immobiliare (art. 39, comma 2, lett. b) - peso causale 5.

3. Criteri per il calcolo dell'indennità
 - a) Il valore definitivo viene stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili a tali indennità destinate e all'apprezzamento effettuato in sede di tavolo di trattativa e può essere rideterminato di anno in anno in sede di Accordo decentrato annuale.
 - b) Ad ogni peso corrisponde il valore dell'indennità giornaliera:

Maneggio Valori	Economo	Consegnatario
Peso	4	3
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B
Peso	2	5

Peso delle causali	Fascia indennità
2	da €. 2,00 a €. 4,00
3	da €. 4,00 a €. 6,00
4	da €. 6,00 a €. 8,00
5	da €. 8,00 a €. 10,00

Art. 41

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non titolare di posizione organizzativa

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina delle Posizioni Organizzative di cui agli artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del [CCNL 21 maggio 2018](#), debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (Staff), formate da dipendenti di pari o inferiore categoria, o anche eccezionalmente da maestranze esterne, nonché gli incarichi che

determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria, **ovvero dello stesso profilo**.

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Direttore Generale, ovvero del Dirigente di Area, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, qualora non già emanati, definiscono le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Dirigente, con provvedimento scritto e comunicato al dipendente interessato e al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata annuale al finanziamento di tale istituto.
4. Le risorse destinate annualmente in sede di Accordo decentrato annuale al finanziamento di questa indennità sono ripartite **dal direttore generale**, previa informazione ai soggetti sindacali, tra le varie Aree e Servizi in relazione al numero di dipendenti, al numero di compiti e procedimenti, alla tipologia e complessità dei procedimenti, ed alla Attività di coordinamento e staff considerata di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente.
5. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 30% del personale in servizio. Le tipologie e i relativi compensi annui sono i seguenti:

Tipologia	Descrizione della specifica responsabilità	Compensi
a)	Responsabilità di Ufficio e di procedimenti amministrativi di particolare rilevanza appartenenti alla cat. D, B e C. (ad es. responsabili uffici e/o procedimenti Progettazione, Patrimonio, Contabilità-Bilancio, Avvocatura interna, CED, ecc..)	€. 1.500,00
b)	Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non si rivesta la figura di responsabile di servizio, anche a seguito della disomogeneità delle stesse, appartenenti alle cat. B e C. (ad es. responsabile unico del procedimento in materia di affidamento di lavori, servizi o forniture, responsabile cassiere-economista, responsabile uff. entrate patrimoniali e CED, ecc..)	€. 2.300,00
c)	Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Dirigente nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio/unità di prog.); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 1 unità); 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.	€. 3.000,00 se riferita al possesso di almeno 5 requisiti €. 2.500,00 se riferita al possesso di 4 requisiti €. 2.300,00 se riferita al possesso di 3 requisiti €. 2.000,00 se riferita al possesso di 2 requisiti

6. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.
7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati durante i periodi di assenza continuativi superiori a 15 giorni, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/**paternità**, nonché gli eventuali altri periodi di assenza retribuita indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.
8. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.
9. Il Servizio competente provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente e per dodici mensilità, previo apposito provvedimento del Dirigente competente, richiamati gli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 42

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 eventualmente affidati agli archivisti informatici;
 - b) compiti di responsabilità eventualmente 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 annui lordi.
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 1 potrà ricevere un compenso complessivo entro il tetto massimo di € 500 annui lordi.
6. La indennità prevista dal presente articolo non è corrisposta per i periodi di assenza superiori a 15 giorni continuativi diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/**paternità**, nonché gli eventuali altri periodi di assenza retribuita indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali. 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. 41 del presente contratto.
7. Il Servizio competente provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previo apposito provvedimento del Dirigente competente, richiamati gli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Capo IV

Compensi derivanti da specifiche norme di legge

Art. 43

Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente non dirigenti e che svolgono la loro attività nell'avvocatura interna, sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa vigente, dal regolamento adottato dall'ente aggiornato secondo le previsioni di cui all'art. 9 della legge 11.08.2014, n. 114 e dal presente articolo del CCDI.
2. Sono ripartiti 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. Tali compensi sono ripartiti ai sensi del vigente Regolamento di Organizzazione dell'Avvocatura dello IACP.
5. 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.

6. Nel caso in cui tali compensi, corrisposti ai titolari di posizione organizzativa, superino su base annua l’ammontare di euro 10.000, la relativa retribuzione di risultato degli avvocati 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 e ripartiti in proporzione al punteggio conseguito ai sensi del precedente art. 10.

Art. 44

Criteria delle forme di incentivazione per funzioni tecniche di cui all’art. 113 del [D.lgs. n. 50/2016](#)

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all’art. 113 del [D.lgs. n. 50/2016](#) (gli incentivi per funzioni tecniche) è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal vigente regolamento adottato dall’ente con delibera del Commissario Straordinario n° 06 del 21/03/2018, 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. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive ordinarie.
4. La erogazione del compenso è subordinata al rispetto del crono programma ed al non superamento in misura superiore al 5% dei costi preventivati. Il mancato rispetto dei termini fissati dal crono programma e/o dei costi determina una decurtazione dei compensi dello 1% in ragione di ogni giorno di ritardo e dello 1% in ragione del superamento dello 0,1% dei costi preventivati oltre la soglia di “tolleranza” prima indicata.
5. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.
6. Nel caso in cui tali compensi, corrisposti ai titolari di posizione organizzativa, superino su base annua l’ammontare di euro 10.000, la relativa retribuzione di risultato 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 e ripartiti in proporzione al punteggio conseguito ai sensi del precedente art. 10.

TITOLO VIII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 45 Welfare integrativo

1. L'amministrazione disciplina, in sede di contrattazione integrativa con le modalità previste dall'art. 5, comma 5, del presente CCDI, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 46 Previdenza complementare

1. Questo Istituto procede alle quote di accantonamento annuale del T.F.R. dei propri dipendenti ai sensi dell'art. 2120 del codice civile, come modificato dalla Legge n. 297 del 29 maggio 1982 e sulla base di quanto previsto dagli artt. 4 e 5 dell'accordo quadro sottoscritto il 29 luglio 1999 e dall'art. 1 del conseguente DPCM 20/12/1999.
2. A seguito di Accordi plurimi aziendali sottoscritti in sede di delegazione trattante con i lavoratori di questo Istituto ai sensi del D.lgs. 252/2005 e s.m.i., sono state istituite forme pensionistiche complementari da attuarsi mediante adesione individuale a Fondi pensione aperti ove far confluire il TFR maturando, i quali prevedono un contributo a carico Ente dell'1,50% per i dipendenti che aderiranno, ed un contributo a carico del lavoratore dipendente nella misura minima del 1,00%, ferma restando la facoltà per tutti i lavoratori di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.
3. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito alla adesione ai suddetti Fondi di previdenza complementare, ove possibile con il supporto professionale della struttura del Fondo.

Art. 47 Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico.
4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di direzione/servizio e al Direttore Generale che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. L'Amministrazione, per comprovate esigenze di servizio, può in qualunque momento revocare il progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
6. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
7. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

Art. 48 **Salute e sicurezza**

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. 49 **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.

TITOLO IX
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 46

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.
3. 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. 47

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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto e non in contrasto con esso, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
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 è trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, 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.

Caltanissetta, lì 02/10/2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente - Direttore Generale: arch. A. Mameli (firmato)

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

PER LA R.S.U.

Rizza Danilo (Presente) (firmato)

Campione Pierluigi_(Presente) (firmato)

Mauro Salvatore (Presente) (firmato)

Scarsi Alessandro_(Presente) (firmato)

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO:

CGIL FP: Moncada – (firmato)

CISL FP: Di Maria – ASSENTE

UIL FP: Centorbi - (firmato)