

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

PREINTESA del 9 Luglio 2019

Delegazione pubblica: Dr. Mario R. Girelli

Delegazione sindacale:

CISL Turdo Nicola

CSA Carpenè Roberto – Bianco Luigi

RSU Colombo Alessandro

PARCO DELLE GROANE

Art. 1 - Campo di applicazione .....	3
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	3
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali .....	3
Art. 4 - Principi generali in materia di indennità .....	4
Art. 5 - Indennità condizioni di lavoro.....	4
Art. 6 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 70- quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 .....	5
Art. 7 - Indennità di turno.....	6
Art. 8 - Indennità di reperibilità .....	6
Art. 9 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi.....	7
Art. 10-Indennità di servizio esterno .....	7
Art. 11 – Indennità di funzione .....	8
Art. 12 - Destinazione proventi ex art. 208 del D.Lgs. n. 285 /1992 .....	8
Art. 13– Posizioni organizzative .....	8
Art. 14- Quantificazione delle risorse fondo risorse decentrate .....	8
Art. 15– Sistema di misurazione e Valutazione della performance.....	9
Art. 16– Perequazione.....	16
Art. 17 - Incentivo per funzioni tecniche - Ripartizione incentivo.....	16
Art. 18- Criteri generali per la progressione economica orizzontale.....	17
Art. 19 - Buoni pasto .....	19
Art. 20 - Welfare integrativo.....	20
Art. 21 - Criteri di individuazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita.....	20
Art. 22 – Straordinario .....	20
Art. 23 - Banca delle ore.....	20
Art. 24 - Fruizione a ore del congedo parentale .....	21
Art. 25 - Ferie e riposi solidali .....	21
Art. 26 - Istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro .....	22
Art. 27 - Formazione e aggiornamento .....	23
Art. 28 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	23
Art. 29 - Norme di rinvio .....	24
Art. 30 – Disposizioni finali .....	24

## **ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. . Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell' Ente Regionale di diritto pubblico PARCO DELLE GROANE di qualifica non dirigenziale e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.) .

## **ART. 2 - DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

1. . Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal giorno successivo alla sua stipulazione. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica ovvero la consegna di copia cartacea e la pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La sua durata è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

3. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all' applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm..

5. Per quanto non previsto nel presnete CCDI si rinvia al CCNL vigente.

## **ART. 3 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali al fine di:

- contribuire ad armonizzare lo svolgimento dei rapporti di lavoro con la realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 e ss.mm. e ii. assicurando il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione, superamento dei conflitti e crescita sociale;
- contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, adeguato e professionale rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi cardine dell'autonomia manageriale e della responsabilità;
- assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in

rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai CCNL;

- concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro che garantisca la dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, nonché l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate.

#### **ART. 4 - PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI INDENNITÀ**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio - fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Non è, pertanto, riconosciuta per condizioni "ordinarie" di resa della prestazione.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità, salvo diversa indicazione, è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio: conseguentemente sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, fatte salve le eccezioni specificate.

#### **ART. 5 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e/o disagio e/o maneggio di valori. Le parti riconoscono una "indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle seguenti attività ed importi giornalieri:

a) per le attività che comportino maneggio di valori, effettuate dall'economista e/o dagli agenti contabili formalmente incaricati, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente calcolato come media dell'anno di riferimento:

- Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati compreso tra € 100,00 e € 600,00;

Per valori devono interdersi non solo il denaro contante ma, come precisato dall'ARAN, anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore

monetario: buoni pasto, buoni benzina etc.

L'indennità verrà riconosciuta agli aventi diritto con atto annuale del Responsabile cui l'economista e gli agenti contabili fanno capo sulla base della disciplina di cui ai punti precedenti.

b) per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,15. Le prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio sono caratterizzate da:

- l'impiego di attrezzature e strumenti, azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti, inclusa la manipolazione di materiale elettrico. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di operaio;

L'indennità verrà riconosciuta agli aventi diritto con atto bimestrale del Responsabile, cui i soggetti esposti al rischio fanno capo, sulla base della disciplina di cui alla lettera b).

3. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.

#### **ART. 6 - RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ EX ART. 70-QUINQUIES, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018**

1. Il presente articolo ha per oggetto la disciplina delle posizioni di specifica responsabilità previste dall'art. 70-quinquies, comma I, del CCNL 21.05.2018, ed è finalizzato a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale inquadrato nelle categorie C e D. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018.

2. Il regime indennitario non può remunerare prestazioni che rientrano nell'ambito dell'esigibilità prevista dalle declaratorie del sistema delle categorie professionali e dei relativi profili (Allegato A CCNL 31.03.1999).

3. L'indennità per specifiche responsabilità è correlata:

- alla specificità e strategicità del ruolo;
- ai compiti e alle attività effettivamente svolte tenuto conto della loro complessità e rilevanza esterna;
- alle responsabilità personali;
- alle altre posizioni presenti nell'organizzazione interna in ciascuna struttura apicale.

4. L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene corrisposta a seguito di atto formale del Direttore ai dipendenti assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza.

5. La graduazione dell'indennità avviene utilizzando i seguenti criteri:

Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti	max 15 punti
Complessità dell'attività	max 15 punti
Responsabilità gestionale	max 15 punti
Totale	max 45 punti

La pesatura opera una differenziazione tra l'assunzione di:

- responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi, che comportano conoscenze interdisciplinari, relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali etc);
- responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, prevalentemente ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi rivolti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti;
- svolgimento di attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;
- svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata;
- livelli di autonomia operativa valutati in relazione all'intervento nei procedimenti del Responsabile gerarchicamente superiore. L'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se si occupa solo di una parte del procedimento.

6. Per avere accesso alle indennità il risultato la pesatura non deve essere inferiore a 35 punti.

7. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità viene annualmente definito in sede di contrattazione annuale fino ad un massimo di €3.000,00 annui lordi.

8. Il valore della singola indennità è definito dalla seguente formula:

(somma a disposizione/punteggio massimo) \* (punteggio attribuito alla singola specifica responsabilità a seguito di pesatura).

9. L'indennità è liquidata con cadenza mensile, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle attività che legittimano l'erogazione di tale compenso.

10. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno l'indennità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato.

11. All'istituto si applica la vigente disciplina normativa in materia di assenze e per quanto qui non espressamente disposto.

#### **ART. 7 - INDENNITÀ DI TURNO**

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente sono istituiti turni giornalieri di lavoro secondo le previsioni di cui all'art. 22 CCNL 14.09.2000 Comparto Regioni-Autonomie Locali, dell'art. 23 CCNL 21.05.2018 - Funzioni Locali Triennio 2016/2018 - e dell'accordo stipulato in data 25.06.2001 recepito con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 62 del 26.06.2001.

2. Al fine di compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità i cui valori sono stabili dal comma 5 del succitato art. 23.

#### **ART. 8 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

1. I dipendenti di Polizia Locale e Ufficio Tecnico inseriti nei gruppi di reperibilità da parte dei Responsabili competenti possono essere posti in reperibilità fino ad un massimo di n. 6 volte al mese. L'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

2. Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. L'indennità di reperibilità verrà riconosciuta agli aventi diritto con atto bimestrale del Responsabile cui i soggetti posti in reperibilità fanno capo sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti.

4. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo si rimanda al già citato art. 24 del CCNL del 21.05.2018 - Funzioni Locali - Triennio 2016/2018.

#### **ART. 9 – PRESTAZIONI SOGGETTE A PAGAMENTO RESE DALLA POLIZIA LOCALE A FAVORE DI TERZI**

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.05.2018, in occasione di attività ed iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3, del D.L. n. 50/2017 convertito nella Legge n. 96/2017 le ore di servizio aggiuntivo del personale, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, sono remunerate con compensi di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14.09.2000.

2. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente articolo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative. I corrispettivi di cui al comma 1 e 3 sono portati in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario.

5. Le ore aggiuntive di cui al comma 1 non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1.04.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL 14.09.2000.

#### **ART. 10 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Tale indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. La presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano maggiori o uguali al 50% delle giornate lavorate nel mese.

3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:

- € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 4 ore nel quadrante 06:00- 22:00;

Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco dei quadranti sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo al quadrante in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile:

- con l'indennità di turno di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21.05.2018;
- con le indennità di cui all'art. 37, comma, 1 lett. b), del CCNL 6.07.1995;
- con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 5.

5. L'indennità di servizio esterno verrà riconosciuta agli aventi diritto con atto bimestrale del Responsabile dell'Area Vigilanza sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti.

6. Detta indennità dall'anno 2020 verrà finanziata utilizzando le risorse ex art. 208 CDS, se disponibili.

#### **ART. 11-INDENNITÀ DI FUNZIONE**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia incaricato di Posizione Organizzativa.

2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all' art. 70-quinquies, comma I, del CCNL 21.05.2018.

3. L'indennità di funzione verrà corrisposta a seguito di atto formale del Direttore ai dipendenti assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprio del profilo di appartenenza.

4. L'ammontare dell'indennità è correlata ai compiti, alle attività e alle responsabilità connesse al grado rivestito fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

5. Il valore della predetta indennità verrà determinato tenendo altresì conto dell' importo delle risorse annualmente destinate per tale istituto.

6. Per la graduazione dell'importo dell'indennità si procede in analogia ai criteri utilizzati per l' erogazione dell' indennità per specifiche responsabilità di cui all' art. 6 del presente contratto decentrato integrativo.

#### **ART. 12 - DESTINAZIONE PROVENTI EX ART. 208 DEL D.LGS. N. 285/1992**

1. Le somme destinate a finalità previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018 potranno essere specificate e quantificate nella deliberazione del Consiglio di Gestione che definisce la destinazione dei proventi in questione nel rispetto della normativa di cui all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992.

#### **ART.13-POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Detta materia è debitamente regolamentata giusta delibera di Consiglio di Gestione n. 29 del 27.03.2019 all'oggetto: "REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE Categorie D".

#### **ART. 14 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE FONDO RISORSE DECENTRATE**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione.

2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle leggi vigenti, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali che dovessero emergere nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.



3. Entro il mese di febbraio, l'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. a) e b) CCNL 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del fondo.
4. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili in applicazione dell'art. 67, comma 4, CCNL 21/05/2018.
5. Ogni anno verranno verificate e stabilite le risorse variabili finanziate ex art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21.05.2018 con fondi di Bilancio per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. In tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del predetto CCNL.
6. Fanno capo al Consiglio di Gestione gli atti di indirizzo per la quantificazione delle risorse variabili.

#### **ART. 15 – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

1. Si applica quanto previsto dal *“Regolamento per la disciplina del ciclo delle Performance e del sistema incentivante”*, approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. .... in data .....

#### **ART. 16 - PEREQUAZIONE**

1. Il premio correlato alla performance ovvero la retribuzione di risultato è decurtato in relazione alla corresponsione di incentivi previsti dal contratto ovvero da specifiche disposizioni di legge ovvero di altre forme di compensi come segue:

- |                                |                      |
|--------------------------------|----------------------|
| • fino a €. 2.000,00           | decurtazione del 15% |
| • da €. 2.001,00 a €. 5.000,00 | decurtazione del 20% |
| • da €. 5.001,00 a €. 8.000,00 | decurtazione del 35% |
| • oltre 8.000,00               | decurtazione del 55% |

#### **ART. 17 - INCENTIVO PER FUNZIONI TECNICHE - RIPARTIZIONE INCENTIVO**

1. Le modalità ed i criteri per la ripartizione del fondo per le funzioni tecniche disciplinato dall'art. 113, comma 2 e segg., del D.Lgs. n. 50/2016 sono definiti nel Regolamento approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 56 del 26.09.2018.

#### **ART. 18 - CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

##### ***1. Requisiti d'accesso e graduatorie***

A) Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti a tempo indeterminato, anche quelli assunti per mobilità e quelli in posizione di comando presso altro ente, appartenenti a qualsiasi profilo delle categorie come sopra identificate, in servizio alla data di applicazione dell'istituto e che abbiano un'anzianità nella posizione economica di appartenenza alla data di applicazione dell'istituto (al netto di eventuali periodi non computabili, esempio aspettativa non retribuita) pari agli anni indicati nei "requisiti di base" riportati in calce al presente paragrafo. Per coloro che godono dell'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione, l'ammissione alla selezione è subordinata alla partecipazione ad almeno due processi valutativi presso il Parco Groane.

B) Sono esclusi dalla progressioni economico-orizzontale i dipendenti che alla data di attivazione dell'istituto abbiano ricevuto sanzione disciplinare pari o superiore alla sospensione dal servizio negli ultimi tre anni.

C) Le graduatorie saranno stilate sulla base:

- del punteggio ottenuto in base al periodi di permanenza nell'inquadramento economico in godimento;
- del punteggio della media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio antecedente il passaggio (ad eccezione per i dipendenti provenienti da altre amministrazioni – vedi punto A);
- del punteggio ottenuto tramite la scheda di valutazione appositamente redatta dal Responsabile di Servizio di riferimento e/o dal Direttore – allegata al presente accordo e con lo stesso approvata.

## 2. Criteri di valutazione

Il personale avente titolo alla partecipazione, è ammesso d'ufficio alla procedura selettiva.

Chi non intende partecipare deve far pervenire (entro data da stabilirsi) specifica rinuncia sottoscritta, da trasmettere al Responsabile del Servizio di appartenenza e all'ufficio personale.

La procedura selettiva si articolerà nel rispetto dei contenuti delle caratteristiche dell'accordo sopra descritti ed in particolare, per la formulazione delle graduatorie di cui al punto C sopra riportato, sarà utilizzato il seguente range di punteggi:

**max Punti 19:** attribuzione di 1 punto/anno per il periodo prestato nella medesima categoria economica a decorrere retroattivamente dalla data richiesta di presenza in servizio (1 gennaio di ogni anno). Sono calcolate anche le frazioni di anno.

**max Punti 10:** media acquisita tramite la scheda obiettivi della produttività collettiva, nel triennio precedente a scorrimento. Per i dipendenti che nei periodo considerati hanno avuto un incarico di Posizione Organizzativa, le valutazioni che saranno prese in considerazione sono quelle previste dalla metodologia di valutazione.

**max Punti 21:** valutazione dirigenziale che è espressa in relazione ai seguenti ambiti professionali:

<b>VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO COMPETENTE – MAX 21 PUNTI</b>			
Efficacia dei risultati raggiunti nel lavoro MAX 5 PUNTI	1	3	5
Caratteristiche espresse nei rapporti con l'utenza (esterna/interna) MAX 5 PUNTI	1	3	5
Disponibilità all'innovazione e al cambiamento (tecnologie e processi) MAX 5 PUNTI	1	3	5
Valutazione del potenziale espresso rispetto al teorico (*) MAX 6 PUNTI	1	3	6
<b>TOTALE PUNTI SU MAX 21</b>			

**Totale max punti 50 (minimo da conseguire: punti 20 per entrare in graduatoria)**

### **(\*) Valutazione relativa al potenziale**

- capacità di assumere compiti di responsabilità, risolvere le difficoltà anche senza ricorrere al livello decisionale superiore
- capacità di analisi del contesto, capacità prospettiva di affrontare le novità e di fornire suggerimenti migliorativi
- capacità assicurare l'interpretazione e l'applicazione corretta delle norme e delle procedure tecniche nell'ambito delle proprie attività di lavoro
- orientamento al miglioramento professionale misurato anche tenendo conto dei corsi di aggiornamento professionale frequentati nel periodo di osservazione

- flessibilità interfunzionale

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, fino all'esaurimento del contingente numerico stabilito per la categoria.

A parità di punteggio ottenuto sarà considerato titolo preferenziale il maggior punteggio ottenuto nella valutazione media triennale; in caso di ulteriore parità, quello con il maggior punteggio di valutazione espressa dal dirigente competente per la presente procedura.

### **3. Procedimento**

1) Dopo la sottoscrizione dell'accordo, l'Ufficio Personale dovrà dare puntuale informativa a tutto il personale circa l'attivazione delle procedure di selezione per l'attribuzione dell'istituto economico. Inoltre procederà all'invio della scheda di valutazione per il riconoscimento della progressione orizzontale ad ogni Responsabile di Servizio dell'Ente con invito a restituirla entro un tempo stabilito. La scheda sarà già compilata con riferimento ad ogni dipendente avente diritto e sarà compilata con i seguenti dati:

- a) periodo di permanenza del dipendente nell'attuale inquadramento ed il relativo punteggio attribuito d'ufficio;
- b) punteggi di valutazione della produttività collettiva conseguiti nell'ultimo triennio ed il calcolo medio espresso in decimi. La medesima procedura sarà applicata anche a quei dipendenti che nel periodo considerati hanno avuto un incarico di posizione organizzativa;
- c) costo annuo del passaggio di progressione

2) Nel termine stabilito i Responsabili di Servizio interessati dovranno compilare le schede di valutazione di ogni dipendente ed inviarle all'Ufficio personale.

3) La consegna della scheda al dipendente avverrà entro il giorno di pubblicazione delle graduatorie finali.

4) Successivamente alla raccolta di tutte le schede di valutazione, l'Ufficio Personale provvederà a formare la graduatoria per categorie professionali.

5) La graduatoria sarà resa pubblica attraverso l'affissione all'interno dell'ufficio personale ed ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

6) La progressione economica sarà attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente fino al numero delle progressioni ipotizzate per l'anno interessato.

7) È stabilito il termine di 8 giorni entro i quali il dipendente potrà presentare ricorso interno e il termine di 8 giorni dal ricevimento dell'eventuale ricorso a disposizione per il Responsabile del Servizio Personale e del Direttore. con il supporto del Responsabile del Servizio di riferimento del dipendente ricorrente, per esaminare il ricorso e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni, modifiche e pubblicazione della graduatoria definitiva.

#### **REQUISITI DI BASE**

##### **PERSONALE IN CATEGORIA B**

- Incremento da B1 a B2 almeno 24 mesi in posizione B1.
- Incremento da B2 a B3 almeno 24 mesi in posizione B2.
- Incremento da B3 a B4 almeno 24 mesi in posizione B3.
- Incremento da B4 a B5 almeno 24 mesi in posizione B4.
- Incremento da B5 a B6 almeno 3 anni in posizione B5.
- Incremento da B6 a B7 almeno 3 anni in posizione B6.
- Incremento da B7 a B8 almeno 3 anni in posizione B7.

##### **PERSONALE IN CATEGORIA C**

- Incremento da C1 a C2 almeno 24 mesi in posizione C1.
- Incremento da C2 a C3 almeno 24 mesi in posizione C2.
- Incremento da C3 a C4 almeno 3 anni in posizione C3.
- Incremento da C4 a C5 almeno 3 anni in posizione C4.

Incremento da C5 a C6 almeno 3 anni in posizione C5.

#### **PERSONALE IN CATEGORIA D**

Incremento da D1 a D2 almeno 24 mesi in posizione D1.

Incremento da D2 a D3 almeno 24 mesi in posizione D2.

Incremento da D3 a D4 almeno 3 anni in posizione D3.

Incremento da D4 a D5 almeno 3 anni in posizione D4.

Incremento da D5 a D6 almeno 3 anni in posizione D5.

Incremento da D6 a D7 almeno 3 anni in posizione D6.

#### **ART. 19 - BUONI PASTO**

1. Il valore del buono pasto, in forma cartacea o elettronica, è non inferiore a € 7,00.

2. Restano fermi i presupposti per la spettanza del buono pasto secondo le disposizioni vigenti in materia nonché gli accordi sindacali pregressi.

#### **ART. 20 - WELFARE INTEGRATIVO**

1. Le parti si impegnano ad attivare un confronto a partire dall'anno 2020 relativamente alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018.

#### **ART. 21 - CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE DI FLESSIBILITÀ IN ENTRATA E IN USCITA**

1. L'ente, nell'individuazione delle fasce di flessibilità, al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi.

#### **ART. 22 - STRAORDINARIO**

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

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

3. L'Ente si impegna a fornire con cadenza semestrale la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Le parti, inoltre, si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Area cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

5. La durata della prestazione di cui al comma 4 non deve essere inferiore a 15 minuti.

6. 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.

7. Le prestazioni di lavoro straordinario verranno pagate il mese successivo a quello di effettuazione delle prestazioni.

8. Eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 1.04.1999 confluiscono nel fondo risorse decentrate dello stesso anno destinati a premi correlati alla performance.

9. Si conferma il limite massimo individuale, non elevabile, di 180 ore di lavoro straordinario.

10. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge ovvero i corrispettivi per prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri soggetti, secondo la disciplina di cui all'art. 9.

#### **ART. 23 - BANCA DELLE ORE**

1. Nel conto individuale per ciascun lavoratore, quantificato in ore 36, confluiscono, su richiesta del dipendente, le prestazioni autorizzate e riconosciute dal Responsabile di Area competente quale straordinario.

2. La durata della prestazione di cui al comma 1 non deve essere inferiore a 15 minuti.

3. Non è considerato lavoro straordinario quello prestato antecedentemente l'inizio di ogni turno di lavoro e durante la pausa pranzo, salvo comprovate, saltuarie ed eccezionali esigenze di servizio, debitamente autorizzate.

4. Le ore accantonate possono essere fruite da ciascun lavoratore come riposi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

5. Le sole maggiorazioni percentuali relative alle prestazioni di lavoro straordinario accantonate verranno pagate il mese successivo a quello di effettuazione delle prestazioni.

6. L'utilizzo dei riposi compensativi, anche per l'intera giornata, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

7. Le ore accantonate dovranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, eccezion fatta per le ore per le quali il lavoratore non ha richiesto il pagamento della quota retributiva residuale rispetto alla maggiorazione già corrisposta.

#### **ART. 24 - FRUIZIONE A ORE DEL CONGEDO PARENTALE**

1. Il congedo parentale è fruibile su base oraria ai sensi dell'art. 43 del CCNL 21.05.2018 che recepisce integralmente le modifiche apportate all'art. 32, comma 1-bis del D.Lgs. n. 151/2001.

2. La richiesta dovrà essere presentata, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, con 2 giorni di preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità.

3. E' esclusa la cumulabilità del congedo ad ore con permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità: non potrà quindi essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento ex artt. 39 e 40 del T.U. maternità/paternità oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari ex art. 33 del T.U. cit. per assistenza ai figli disabili.

4. E' compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

5. Il congedo parentale orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero quantificato in ore 6.

6. Non è ammesso l'utilizzo parziale delle ore di cui al punto 5 nella giornata di riferimento.

7. Ai fini del computo del periodo di comporta, 6 ore di congedo fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

## ART. 25 - FERIE E RIPOSI SOLIDALI

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

- 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 nel caso di articolazione dell' orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell' orario settimanale di lavoro su sei giorni;

- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all' art. 28.

3. La cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro.

4. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui all' art.1, ovvero siano genitori di figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, possono avanzare all' Amministrazione la richiesta, reiterabile qualora lo stato di necessità permanga, di utilizzo di "ferie solidali" per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente art. 1, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

5. E' prevista la facoltà, per il richiedente delle "ferie solidali", di allegare alla propria richiesta gli eventuali moduli di cessione a titolo gratuito dei giorni di ferie/ore equivalenti compilati da parte di colleghi coinvolti in prima istanza direttamente dall'interessato, sempre per un massimo complessivo di 30 giorni.

6. L' Amministrazione, ricevuta la richiesta dell' interessato che non si avvale della facoltà di cui al precedente punto, rende nota al personale dipendente l' esigenza di "ferie solidali", in forma rigorosamente anonima, e invita i propri dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l' indicazione della quantità di giorni e/o ore che intendono cedere.

7. Sulle basi della disponibilità pervenute ed allegate alla richiesta di "ferie solidali" o al termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione alla richiesta - nel caso di pubblicazione della stessa - una volta effettuate le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione dei giorni di ferie/ore equivalenti ceduti, per un massimo di 30 giorni per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle giornate/ore aggiunte sul cartellino del dipendente richiedente.

8. Nel caso in cui il numero di giorni/ore offerto sia superiore al numero di giorni richiesti, la cessione dei giorni/ore verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

9. Una volta acquisite, le "ferie solidali" rimangono nella disponibilità del dipendente richiedente, fino al perdurare delle condizioni di necessità

10. Nel caso in cui prima della fruizione totale o parziale delle "ferie solidali" da parte del richiedente cessino le condizioni di necessità, le stesse ferie/ore torneranno proporzionalmente nella disponibilità degli offerenti.

11. 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. 32 CCNL 21.05.2018 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

12. L'istituto delle ferie solidali, in via sperimentale, potrà essere esteso anche ai dipendenti che necessitano di prestare cure costanti, per particolari condizioni di salute debitamente documentate, al coniuge e parenti ed affini entro il primo grado.

## **ART. 26 - ISTITUTI DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

1. . Le parti si impegnano a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di incrementare la produttività e favorire il benessere organizzativo.
2. Le parti sostengono l'adozione di nuove misure organizzative volte allo sviluppo del telelavoro e alla sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al lavoro agile (smart working) , come previsto dall'art. 14, della Legge n. 124/2015 e sulla base della Direttiva n. 372017 della Funzione Pubblica.
3. L'individuazione di attività compatibili in materia di telelavoro e lavoro agile e la loro disciplina saranno oggetto di apposito regolamento.
4. Il Responsabile competente, in occasione di ogni sciopero, individua, con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati sia alle OO.SS. locali sia ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

## **ART. 27 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. 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.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità e prevedendo una rotazione del personale.
5. 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.
6. 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. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. 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.
8. 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.

9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

## **ART. 28 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento:

- alla salubrità degli ambienti di lavoro;
- alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti;
- alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio;
- alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione dovrà coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente: si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

5. Le parti - delegazione sindacale e delegazione di parte datoriale - si incontrano almeno una volta l'anno per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

6. Nell'incontro di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate al fine di garantire il rispetto della normativa vigente in materia ovvero se ne concorderanno di ulteriori per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

## **ART. 29 - NORME DI RINVIO**

1. Le parti si impegnano a verificare le eventuali forme di smart working e telelavoro al fine di 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. Le parti si impegnano, altresì, ad istituire il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità e le molestie sul lavoro.



### **ART. 30 - DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.