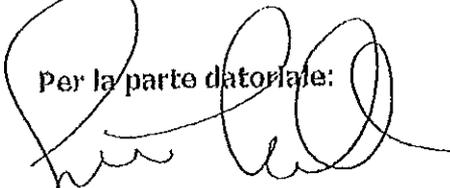


Contratto Collettivo Integrativo
2023/2025
personale dipendente del Comune di Salara
SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Richiamata la delibera di Giunta municipale n. 88 del 27.11.2023 ad oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del fondo risorse decentrate personale non dirigente parte normativa 2023-2025 ed economica anno 2023", si procede alla sottoscrizione definitiva tra le parti:

Per la parte datoriale:



.....
Bogazzi, Daniele

Per la parte sindacale

la R.S.U.

Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:

CISL FP

CGIL FP

UIL FPL

Salara, 29/11/2023

**Contratto Collettivo Integrativo
COMUNE DI SALARA**

INDICE

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Campo di applicazione pag. 3
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione pag. 3

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali pag. 4
Art. 4 – Informazione pag. 4
Art. 5 – Confronto pag. 4
Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata Integrativa pag. 5
Art. 7 – Assemblea sindacale pag. 5
Art. 8 – Interpretazione autentica pag. 5
Art. 9 – Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali pag. 6

Titolo III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art. 10 – Norme di prima applicazione pag. 7
Art. 11 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree pag. 7

Titolo IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 12 – Conferimento e revoca Incarichi per le elevate Qualificazioni pag. 8
Art. 13 – Graduazione retribuzione di posizione e di risultato pag. 8

Titolo V RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 14 – Orario di lavoro pag. 9
Art. 15 – Lavoro a tempo parziale - Aumento del contingente di personale pag. 9
Art. 16 – Orario di lavoro straordinario pag. 10
Art. 17 – Turnazioni pag. 10
Art. 18 – Orario di lavoro flessibile pag. 10
Art. 19 – Festività Infrasettimanali pag. 10
Art. 20 – Formazione pag. 11
Art. 21 – Copertura Assicurativa pag. 11
Art. 22 – Disciplina e trattamento della trasferta pag. 11



Titolo VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 23 – Indennità di funzione	pag. 12
Art. 24 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	pag. 12
Art. 25 – Indennità di servizio esterno	pag. 12

Titolo VII TRATTAMENTO ECONOMICO

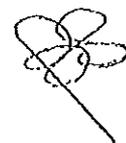
Art. 26 – Fondo risorse decentrate	pag. 13
Art. 27 – Performance Organizzativa	pag. 13
Art. 28 – Performance Individuale	pag. 13
Art. 29 – Differenziazione del premio Individuale	pag. 13
Art. 30 – Indennità condizioni di lavoro	pag. 14
Art. 31 – Compensi derivanti da norme di legge	pag. 14
Art. 32 – Indennità di specifiche responsabilità	pag. 15

Titolo VIII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 33 – Welfare Integrativo	pag. 15
Art. 34 – Salute e sicurezza	pag. 15

Titolo IX DISPOSIZIONI FINALI

Art. 35 – Disposizioni finali	pag. 16
-------------------------------	---------



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Salara, compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

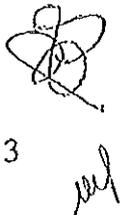
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto riguarda il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 per la parte giuridica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, 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, o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo.
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.
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 avrà luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni del CCI e/o accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto. Restano in vigore tutti gli istituti non trattati nel presente CCI. A tal fine si predisporrà un testo coordinato delle clausole contrattuali in vigore.
7. Su richiesta di una delle parti, le stesse si incontrano, in sede di delegazione trattante, per una verifica dell'applicazione del presente CCI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art.3 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli della parte datoriale e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D.Lgs 165/01



e s.m.l., nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e promuovere l'informazione, il confronto e la contrattazione Integrativa.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali. Essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti, ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 del CCNL 2019/2021, sulle materie previste dall'articolo 4 dello stesso CCNL.
2. Eventuali comunicazioni sindacali, su richiesta della RSU o delle OO.SS. aventi titolo, saranno oggetto di informazione, a tutti i dipendenti, da parte degli uffici preposti dell'Amministrazione.

Art. 5 Confronto

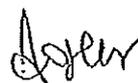
1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si attiva secondo le previsioni dell'articolo 5 del CCNL 2019/2021

Art. 6 Contrattazione collettiva decentrata integrativa

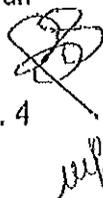
1. Il contratto collettivo Integrativo ha durata triennale. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale, in una sessione negoziale che deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Almeno 5 giorni prima dell'inizio della sessione, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo.
2. Tenuto conto che il sistema delle relazioni sindacali, come specificato all'articolo 3 del CCNL 2019/2021, è finalizzato anche a sostenere i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione, oltre che al miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini, al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS.

Art. 7 Assemblea sindacale

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali, per 12 ore annue per ciascun dipendente. Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario.
2. Per garantire il regolare svolgimento dell'assemblea, l'Amministrazione metterà a disposizione un locale idoneo.



Pag. 4



3. Le RSU e/o le OO.SS. comunicheranno almeno 3 giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa, fatti salvi eventuali motivi di urgenza, per i quali i tempi di comunicazione potranno essere inferiori.
4. L'assemblea potrà coinvolgere la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali.
5. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento presso il luogo dove si tiene l'assemblea stessa e dove registrerà l'orario di inizio e fine.
6. Qualora l'assemblea si tenga in videoconferenza, il personale è autorizzato all'utilizzo dei mezzi forniti agli uffici.

Art. 8 **Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta, formulata anche da uno solo dei soggetti sottoscrittori, per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. La richiesta di convocazione della delegazione trattante deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
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 sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

TITOLO III **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

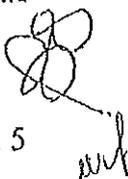
Art. 9 **Norme di prima applicazione**

Secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 2019-2021, i criteri per le procedure valutative delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 13 comma 6, sono fissati sulla base dei seguenti elementi:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; 60%
- b) titolo di studio; 20%
- c) competenze professionali; 20%

Art. 10 **Progressioni economiche all'interno delle Aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

BP J J 
Pag. 5

2. I differenziali stipendiali sono attribuiti mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) Alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali possono partecipare i lavoratori che negli ultimi DUE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria (punteggio massimo 100) dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; peso pari al 60%. Per la valutazione del personale proveniente da altri Enti, con graduazioni diverse, o qualora il sistema di valutazione venga modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, con un sistema proporzionale, in riferimento al sistema di valutazione in essere.

b) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; peso pari al 40% con penalizzazione pari a 1 punto in caso di valutazione negativa della performance individuale per almeno un anno nel corso dell'ultimo triennio.

4. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%.

5. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi precedentemente determinati, sono:

a) maggiore anzianità presso l'ente;

b) maggiore età;

TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

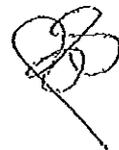
Art. 11 Conferimento e revoca incarichi per le elevate qualificazioni

Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 3 anni, con atto scritto e motivato.

BP







Art. 12
Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le EQ, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) gli eventuali risparmi confluiscono nella parte variabile del fondo per la contrattazione decentrata nell'anno successivo.
- d) per gli incarichi ad Interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad Interim, compatibilmente con le risorse disponibili, nei limiti di legge e di quelli previsti dal ccnl e secondo i criteri indicati nel medesimo art. 17 comma 5 CCNL;
- e) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 16, comma 4, del CCNL.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20 comma 1 lett. h del CCNL e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, stabiliscono che i compensi aggiuntivi derivanti dagli Istituti che specifiche norme di legge destinati all'incentivazione del personale vengano erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare.

TITOLO V
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i seguenti servizi

- polizia municipale;
- operato manutentore -- autista scuolabus

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto.

2. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021. Per la consumazione del pasto, secondo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021 la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3. Gli attuali regolamenti in materia di orario di lavoro saranno oggetto di modifica e/o integrazione su richiesta della parte sindacale, previo confronto.

BP

J. d'...

[Signature]

[Signature]

ART. 14

Lavoro a tempo parziale - Aumento del contingente di personale

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei 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.

Art. 15

Orario di lavoro straordinario

1. L'Ente, entro il mese di febbraio, provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

2. L'Ente fornisce alla RSU, entro il mese di maggio e di settembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario, distinti per i diversi servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. A gennaio dell'anno successivo, verranno comunicati i dati definitivi dell'anno precedente.

- L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta disponibilità delle relative risorse economiche.
- Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione ~~straordinaria effettuata.~~

Art. 16

Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 15 del mese precedente, della turnazione programmata per il mese successivo.

2. Le turnazioni potranno essere modificate solo in casi eccezionali, previo assenso del lavoratore.

Art. 17

BP F Joser 

Art. 17

Orario di lavoro flessibile

- 1) le parti concordano i seguenti 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:
In tal senso si riconosce al personale un margine di flessibilità pari, in via ordinaria, mezz'ora in entrata ed in uscita; tale margine, previa autorizzazione del responsabile, può essere incrementato in presenza di esigenze personali debitamente documentate.
- 2) Il personale deve assicurare la copertura giornaliera dell'orario di lavoro previsto nella fascia di compresenza.
- 3) L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario flessibile, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile.

Art. 18

Festività infrasettimanali

In applicazione dell'articolo 30 CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà diritto, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

Art. 19

Formazione

1. L'Ente, in sede di confronto provvede a definire entro il mese di marzo, il programma annuale delle attività formative e di aggiornamento. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale contenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione.
- ~~2. Nel rispetto del principio di pari opportunità tra tutti i lavoratori, i piani formativi dovranno coinvolgere tutto il personale.~~
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione, al fine di attivare l'eventuale confronto.
4. 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 e la fruizione del buono pasto. 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.
5. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale.

BP S Loren RB

ref

Art. 20
Copertura Assicurativa

1. Ai sensi dell'Art. 58, comma 6, del CCNL 2019/2021, in presenza di fondi di bilancio all'uopo disponibili, viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

2. Per quanto non espresso nel presente CCI, si rimanda al CCNL 2019-21

Art. 21
Disciplina e trattamento della trasferta

Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali, in relazione alle esigenze di servizio e alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, è necessario il ricorso all'istituto della trasferta con durata non superiore a dodici ore.

TITOLO VI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 22
Indennità di funzione

- 1) L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL, a carico del fondo per la contrattazione decentrata e nel rispetto dei limiti ad esso connessi, viene erogata al personale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area del Funzionari (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- 2) L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera w) del CCNL.

Art. 23
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Visto l'art. 208, commi 2 e 4, del D.Lgs. n. 285/1992 e successive modificazioni, che prevede di destinare quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Codice a misure di assistenza e previdenza per il personale del Corpo di Polizia Municipale;
2. Richiamato l'art. 98 comma 1 lettera a) del CCNL 2019/2021, al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, a partire dalla data di assunzione, possono essere riconosciuti i contributi datoriali al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
3. Le somme eventualmente destinate al fondo sono stanziare annualmente in apposito capitolo di spesa e saranno oggetto di adeguamento in ragione della variazione numerica nella dotazione.

GP





Pag. 10



Art. 30
Compensi derivanti da norme di legge

Piani di razionalizzazione - Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio

Art. 31
Indennità per specifiche responsabilità

L'importo massimo annuo lordo dell'indennità di responsabilità è pari a € 3.000,00 elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell' Area dei Funzionari ed EQ.
L' importo complessivo del fondo destinato a tale finalità viene stabilito annualmente dalla contrattazione integrativa.
Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato dalla conferenza dei Funzionari di EQ.

Annualmente il Funzionario di EQ dell' Area Interessata:

- 1) verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle Indennità;
- 2) Conferisce gli incarichi con provvedimento motivato secondo le disposizioni dell' art. 84 CCNL 19-21;
- 3) A consuntivo stabilisce il valore economico individuale rispetto all'ammontare complessivo del fondo all' uopo destinato dalla contrattazione integrativa e, secondo i criteri definiti dal presente articolo

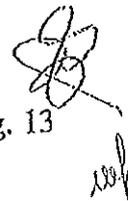
Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

L'individuazione delle posizioni di particolari responsabilità ha carattere annuale, come pure l'importo delle somme attribuite, che non producono effetti per gli anni successivi se non espressamente confermate e non possono costituire per il dipendente affidamento di analoghi futuri provvedimenti. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di approvare i seguenti indicatori di pesatura, con i criteri riportati nelle allegate tabelle, e pertanto la somma destinata a tale compenso, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati.

Criteri per l'attribuzione delle indennità per particolari responsabilità.

Al fine dell'individuazione delle posizioni cui attribuire le indennità per specifiche responsabilità il Responsabile del settore organizzativo di riferimento tenuto comunque presente quanto preliminarmente già sopra esplicitato, dovrà attenersi ai seguenti criteri:

- Deve trattarsi di responsabilità distintiva rispetto a quella che possa essere ordinariamente pretesa, anche in relazione al contesto organizzativo specifico.
- Potrà essere comparativamente valutato il livello di responsabilità in relazione al livello di responsabilità assunto da personale di categoria più elevata e/o titolare di EQ
- Deve essere considerato il grado di specializzazione che viene richiesto in relazione alla pluralità ed all'importanza dei processi tecnico/amministrativi ed alle questioni da trattare e risolvere.
- Deve essere considerato il grado dei rapporti diretti con gli organi politici e le posizioni organizzative, anche di altri settori dell'ente.



- Deve essere considerato l'aspetto quantitativo dei provvedimenti comportanti responsabilità, sotto l'aspetto della complessità, della discrezionalità e della rilevanza economico finanziaria degli stessi.
- Devono essere valorizzate posizioni che implicano responsabilità di coordinamento, considerato anche il numero e la tipologia del soggetto a coordinamento, come pure responsabilità di procedimenti complessi.
- Deve essere considerato il numero degli ambiti e dei processi nei quali la posizione è chiamata ad esercitare le responsabilità.

CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

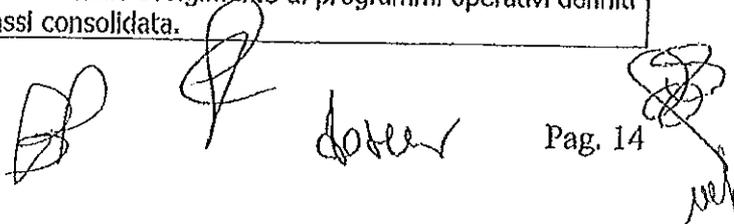
A	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA	MAX 40 PUNTI
B	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'	MAX 30 PUNTI
C	LIVELLO DI AUTONOMIA	MAX 30 PUNTI

Criteri esplicatori degli indicatori

PUNTI	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA - MAX 40 PUNTI
40	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti Area Funzionari
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti Area Istruttori
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti area operatori esperti

PUNTI	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - MAX 30 PUNTI
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (Istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (Istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi del massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA
30	Elevato livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.



10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del settore organizzativo di riferimento.
----	---

MODALITA' DI CALCOLO

Somma destinata e disponibile sul fondo / (\sum a+b+c quali punteggi di tutte le posizioni) * (\sum a+b+c quali punteggi individuali) = Indennità Individuale (Necessario Chiarimento sulla Formula)
 Il risultato viene riparametrato in dodicesimi rispetto al periodo di esercizio della specifica responsabilità.

TITOLO VIII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 32

Welfare integrativo

1. Le parti, tenuto anche conto della deliberazione della sezione Liguria della Corte dei Conti, con la quale si chiarisce che le somme destinate al welfare integrativo sono escluse dal limite di spesa del trattamento accessorio, si impegnano a promuovere l'attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale tra i quali:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- 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;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

Si rinvia ad ogni specifica sessione negoziale la determinazione delle risorse da destinare alle finalità di cui al presente capo e l'individuazione delle misure e delle azioni per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1.

Art. 33

Salute e sicurezza

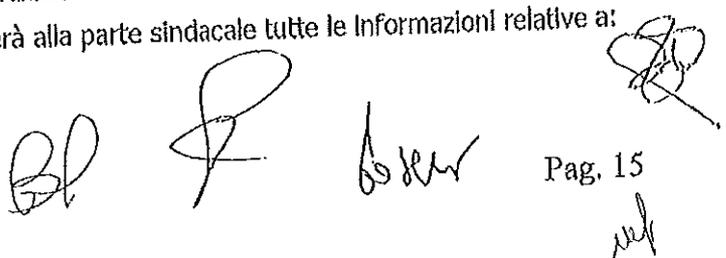
1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. Su richiesta della parte sindacale, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS, per una verifica dell'applicazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

3. In tali incontri, l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate, nel rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

4. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;



- malattie professionali;

5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34 Clausola finale

Contestualmente alla definizione del presente CCI, si effettuerà una verifica di tutti gli istituti per i quali è previsto il confronto.

