



UNIONE DEI COMUNI NORD EST TORINO Città Metropolitana di Torino

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA ACCORDO ANNO 2019

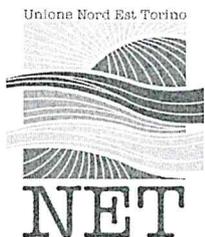
Premesso che:

- a) nell'incontro tenutosi in data 6 dicembre 2019 le parti negoziali della delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo decentrato integrativo, parte economica 2019 – Parte normativa per il triennio 2019/2021 – Integrazione a valere dal 2017;
- b) il Revisore dei Conti ha certificato, in data 12 dicembre 2019, le relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa di accompagnamento del contratto decentrato integrativo, ai sensi degli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- c) la Giunta dell'Unione, con deliberazione n. 55 del 16/12/2019 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo, Parte normativa per il triennio 2019/2021 e Parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica sottoscrive l'allegato accordo decentrato integrativo.

Settimo Torinese, 30/12/2019

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
Dott. Stefano MAGGIO



UNIONE DEI COMUNI NORD EST TORINO Città Metropolitana di Torino

IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

In data 06 dicembre 2019 alle ore 12,00 presso la sede dell'Unione NET – Via Roma 3 - Settimo Torinese ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, come da convocazione di prot. 13232/2019.

Si richiama l'accordo sindacale sottoscritto dall'Unione e le Organizzazioni Sindacali in data 5/12/2018 relativo alle risorse decentrate del personale posto in assegnazione temporanea sino al 31.12.2021, con riferimento alla gestione dei servizi **SUAP-Commercio**, da parte dei Comuni di Borgaro, San Mauro e Settimo.

Si richiama altresì la determinazione dirigenziale n. 330 del 05.12.2019 con la quale sono state quantificate le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e al sostegno di iniziative volte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi (risorse decentrate) per l'anno 2019 in complessivi € **137.321,95**.

Le parti si impegnano a valutare per l'anno 2020 i criteri per eventuali progressioni orizzontali.

Le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi del contratto decentrato integrativo:

- Parte economica per l'esercizio 2019
- Parte normativa

Letto, confermato e sottoscritto

- **Per delegazione trattante di parte pubblica:**
MAGGIO dott. Stefano - Presidente

- **Delegazione trattante di parte sindacale:**
R.S.U.:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:

CGIc FP
Cisl FP

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COSTITUZIONE FONDO R.D. 2019**

DESCRIZIONE	ex CISSP	Unione	TOTALE
-------------	----------	--------	--------

Risorse stabili

ART. 67 c1 CCNL 2016-2018 - IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	87.658,43		87.658,43
			-
Art. 67 c2 CCNL 2016-2018 - lettera h	15.083,96		15.083,96
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO art. 67 c2 lettera c	6.550,03		6.550,03
Art 67 c2 lettera a 83,20 su base annua - dich. Cong. 5 - esclusa da limite 2016	2.995,00		2.995,00
Art. 67 c2 CCNL 2016-2018 - lettera b - diff. P.E.O. - dich. Cong. 5 - esclusa da limite 2016	2.275,91		2.275,91
TOTALE RISORSE STABILI	114.563,33		114.563,33

Risorse variabili soggette a limite

Art. 67 c3 CCNL 2016-2018 - conseguimento obiettivi - lettera l		6.000,00	6.000,00
Art. 67 c3 CCNL 2016-2018 - conseguimento obiettivi - lettera h	7.237,26		7.237,26
			-
Risorse variabili soggette a limite	7.237,26	6.000,00	13.237,26

Risorse variabili non soggette a limite

Art 68 c1 CCNL 2016-2018 - RISPARMIO FONDO ANNO PRECEDENTE	428,09	325,85	753,94
Art. 67 c3 CCNL 2016-2018 - RISPARMIO BUDGET LAVORO STRAORDINARIO	3.915,14	261,00	4.176,14

progetti finanziati - FONDO POVERTA'/R.E.I.	3.000,00		3.000,00
fondazione e convenzione SUAP 9600 +1450		11.050,00	11.050,00
Risorse variabili non soggette a limite	7.343,23	11.636,85	18.980,08
TOTALE RISORSE VARIABILI	14.580,49	17.636,85	32.217,34

TOTALE RISORSE DECENTRATE FISSE + VARIABILI			146.780,67
--	--	--	-------------------

QUOTE MASSIME DI TRASFERIMENTO DAI COMUNI PER S.U.A.P.			
BORGARO T.SE -		1.997,39	
S. MAURO T.SE		12.185,40	
SETTIMO T.SE		28.108,49	42.291,28
A DETRARRE QUOTA POSIZIONI ORGANIZZATIVE – INVIARIATA – A BILANCIO			- 51.750,00

QUANTIFICAZIONE 2019 PER CERTIFICAZIONE

137.321,95

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DESTINAZIONE FONDO R.D. 2019**

istituti finanziati con le risorse stabili	STAFF E SETTORE SSA	fondazione	suap	TOTALE
Fondo Progressioni Orizzontali	50.070,00		15.100,00	65.170,00

Indennità di Comparto (parte a carico del fondo)	20.020,00		4.100,00	24.120,00
totale istituti stabili	70.090,00	-	19.200,00	89.290,00

istituti finanziati con le risorse variabili				
	-			-
FONDAZIONE ind turno produttività	-	9.600,00		9.600,00
indennità particolari responsabilità	4.100,00			4.100,00
produttività compreso 30% eccellenza	27.135,00		7.196,95	34.331,95
totale istituti variabili	31.235,00	9.600,00	7.196,95	48.031,95

TOTALE COMPLESSIVO	101.325,00	9.600,00	26.396,95	137.321,95
---------------------------	-------------------	-----------------	------------------	-------------------

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and several smaller ones.



UNIONE DEI COMUNI NORD EST TORINO
Città Metropolitana di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
In applicazione CCNL 2016-2018
Personale non dirigente
Triennio 2019/2021

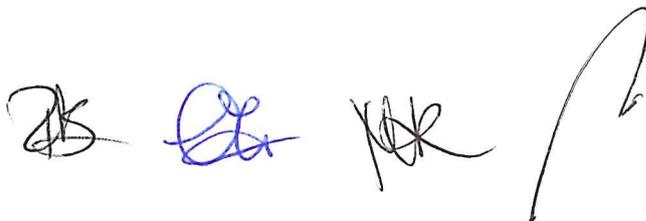
   

INDICE

	PAG.
PREMESSA	5
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	6
Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	6
Art. 2 – Verifiche dell’attuazione del contratto	6
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	6
Art. 4 – Obiettivi e strumenti	7
Art. 5 - Informazione	7
Art. 6 - Confronto	7
Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti	8
Art. 8 – Contrattazione collettiva integrativa: materie	9
Art. 9 – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	10
Art. 10 – Diritti e libertà sindacali	10
Art. 11 – Regolamentazione del diritto di sciopero	12
Art. 12 – Servizi essenziali e contingenti di personale	13
TITOLO II – RISORSE DECENTRATE	
Art. 13 – Fondo risorse decentrate	14
Art. 14 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	15
Art. 15 – Incentivi della produttività ed al miglioramento dei servizi	15
Art. 16 – Differenziazione del premio individuale	16
Art. 17 – Progressione economica all’interno della categoria	17
Art. 18 – Posizioni organizzative	17
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzioni di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa	17
Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità	18
Art. 21 - Turnazione	19
Art. 22 – Servizi festivi	20
Art. 23 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	20
Art. 24 – Previdenza complementare	20
Art. 25 – Welfare integrativo	20
TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 26 – Rapporto di lavoro a tempo parziale. Elevazione contingente	21
Art. 27 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	21
Art. 28 – Lavoro straordinario	22
Art. 29 – Orario di lavoro e orario multiperiodale	22
Art. 30 – Flessibilità orario di lavoro	22

PREMESSA

1. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha l'obiettivo di definire, negli ambiti e con le finalità indicate nel C.C.N.L., la migliore applicazione degli istituti demandati alla contrattazione decentrata.
2. Le norme contrattuali (C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018 e degli articoli non disapplicati dei precedenti Contratti Nazionali), ancorchè non espressamente citate né ripetute, si intendono sempre qui richiamate come normativa generale di riferimento.
3. Gli atti di gestione del personale degli Enti locali temporaneamente assegnato all'Unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'Unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dell'Unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'Unione.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

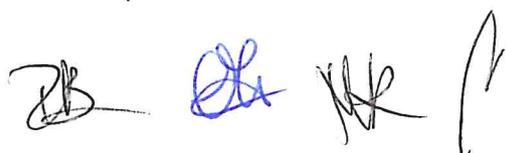
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Unione dei Comuni Nord est Torino, di qualifica non dirigenziale, ivi compreso il personale in assegnazione temporanea o utilizzato a tempo parziale e, ove specificamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione lavoro o somministrato;
2. Il presente contratto ha durata triennale e conserva la sua validità ed efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
4. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione decentrata vengono con lo stesso disciplinati.
5. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo a valere sul fondo risorse decentrate saranno oggetto di contrattazione annuale
6. 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
7. Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nel primo trimestre di ogni anno, dovranno verificare lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà comunque richiedere incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. I provvedimenti e le circolari del Dirigente del Personale hanno valenza normativa ed efficacia precettiva (art. 3 Regolamento Uffici e Servizi), e potranno essere oggetto di incontri di chiarimento su richiesta delle organizzazioni sindacali.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

 pag. 6

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018 – (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo
4. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata

Art. 4 – Obiettivi e strumenti – (Art. 3 CCNL 2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, ed è orientato alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - *partecipazione;*
 - *contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018 (contrattazione territoriale).*
3. **La partecipazione** è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - *informazione;*
 - *confronto;*
 - *organismi paritetici di partecipazione (solo per Enti con più di 300 dipendenti).*

Art. 5 - Informazione – (Art. 4 CCNL 2018)

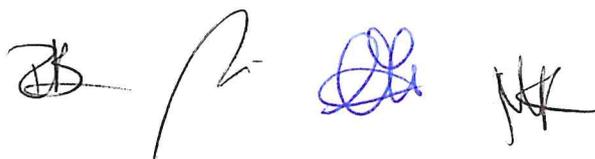
1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018 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 gli art. 5 e 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.



4. La delegazione trattante di parte datoriale, nei limiti di cui ha delega da parte della Giunta dell'Unione Net, rappresenta a pieno titolo l'Amministrazione, impegnandola nell'applicazione degli accordi anche se differiti nel tempo
5. Per specifiche problematiche e/o vertenze di settore la delegazione sindacale, nel suo insieme potrà, per casi particolari, chiedere l'autorizzazione alla partecipazione al tavolo trattante di dipendenti individuati tra i lavoratori interni al settore e/o servizi con funzioni meramente informative.

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: materie - (Art. 7 CCNL 2018)

1. Si riporta di seguito l'elencazione integrale delle materie individuate dall'art. 7 comma 4 del CCNL 21.5.2018, dando atto che la relativa contrattazione è legata alle funzioni esercitate dall'Ente:
 - lett. a) *i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;*
 - lett. b) *i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
 - lett. c) *i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;*
 - lett. d) *l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
 - lett. e) *l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
 - lett. f) *i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018;*
 - lett. g) *i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
 - lett. h) *i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;*
 - lett. i) *l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018;*
 - lett. j) *la correlazione tra i compensi per specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
 - m) *le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;*
 - n) *l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva prevista per i rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018 ;*
 - o) *il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;*
 - p) *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;*
 - q) *l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018;*
 - r) *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, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018;*
 - s) *l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;*

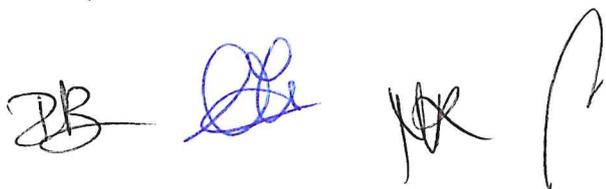


Art. 6 - Confronto – (Art. 5 CCNL 2018)

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 cui all'art.7, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018 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, enti e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.
3. 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.
4. Si riportano di seguito le materie oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018 :
 - *l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;*
 - *i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;*
 - *l'individuazione dei profili professionali;*
 - *i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;*
 - *i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;*
 - *il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;*
 - *la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018 ;*
 - *i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;*
 - *negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;*

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti – (Art. 7 CCNL 2018)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018 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 nell'Unione NET sono:
 - *la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU);*
 - *i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018.*
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.



- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018 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 di cui all'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

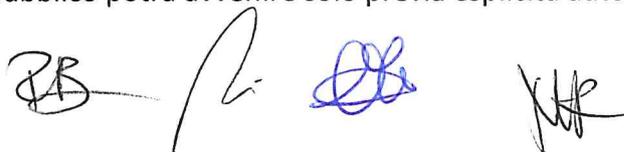
Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure – (Art. 7 CCNL 2018)

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 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.
2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018.
3. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie 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 di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
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 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, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
6. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5 dell'art. 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 10 - Diritti e libertà sindacali

Per quanto riguarda i permessi sindacali si concorda quanto segue:

1. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'organizzazione sindacale di appartenenza e alla R.S.U. secondo le modalità previste dal C.C.N.L. quadro del 04-12-2017 e s.m.i., e dalle vigenti disposizioni legislative
2. riconosciuto il valore fondamentale del ruolo sindacale, le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative propedeutiche alla stipula del contratto decentrato e al confronto non rientrano nel monte ore spettante alla R.S.U. ovvero alle Organizzazioni Sindacali, e vengono considerate come servizio effettivamente prestato se il lavoratore è in servizio, per un limite di 30 ore annue.
3. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del citato C.C.N.L. quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale; al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'Organizzazione Sindacale che ha presentato la richiesta di permesso.
4. Per quanto concerne le assemblee del personale si concorda quanto segue:
 - nel rispetto del limite massimo consentito la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente C.C.D.I. possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma con preavviso di almeno tre giorni lavorativi, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli settori o singoli servizi oppure dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali. Di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - in caso in assemblea generale i contingenti minimi di personale che dovrà garantire il servizio sono gli stessi di cui all' art. relativo ai Servizi minimi essenziali in caso di sciopero, qualora gestiti da personale dipendente dell'Unione Net.
 - Il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa; al fine di garantire al personale che opera nelle sedi decentrate il principio della libera partecipazione alle assemblee generali si invitano i Dirigenti/Responsabili a consentire una tolleranza massima di 30 minuti all'inizio ed al termine delle assemblee stesse;
 - Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, l'eventuale prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente, di conseguenza i dipendenti provvederanno sempre alla timbratura del badge all'inizio della sospensione dal lavoro per assemblea. La partecipazione all'assemblea di ciascun dipendente è attestata dalla sottoscrizione del relativo foglio presenze all'assemblea stessa.
 - Fermo restando quanto espresso dai commi precedenti, in caso di indizione di assemblea generale per motivazioni ritenute di particolare importanza per cui si richiede la partecipazione della totalità del personale, il preavviso sarà di almeno cinque giorni lavorativi e la chiusura dei servizi al pubblico potrà avvenire solo previa esplicita autorizzazione.



5. Le parti danno atto che, nel rispetto della normativa sulla privacy, è consentito l'utilizzo della posta elettronica da parte dei componenti delle OO.SS. e delle RSU quale strumenti di comunicazione per le attività sindacali.

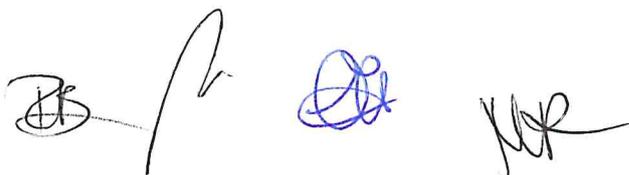
Art. 11 - Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Le dichiarazioni di sciopero che coinvolgono i servizi devono essere comunicate all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca/sospensione/differimento di uno sciopero indetto in precedenza occorre darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
2. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione attraverso tutti i mezzi opportuni darà comunicazione all'utenza stessa su durata e modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca/sospensione/differimento dello sciopero.
3. Non possono essere indetti scioperi:
4. di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
5. in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 48 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
6. articolati per servizi di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.
7. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - dal 10 al 20 agosto;
 - dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
8. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.
9. Non possono essere proclamati scioperi prima che sulla materia a contendere vi sia stata una esplicita e verbalizzata rottura tra le delegazioni trattanti e prima di 10 giorni dalla richiesta di incontro.
10. Non possono essere dichiarati scioperi a scacchiera.
11. Si intendono qui richiamate le disposizioni contenute nella Legge n. 146 del 12.06-1990 modificata ed integrata dalla Legge n. 83 dell'11-04-2000 e nell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19-02-2002, in particolare per quanto attiene all'indizione o revoca dello sciopero nonché per le procedure relative al tentativo preventivo di conciliazione e loro implicazioni.
12. Le parti si impegnano a riconvocarsi al più presto per valutare in sede locale le modalità di trattenuta stipendiale in caso di sciopero, in relazione alle diverse tipologie di orario osservato dai dipendenti.



Art. 12 – Servizi essenziali e contingenti di personale

1. I Responsabili di Servizio in occasione di sciopero individuano, garantendo il principio della rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e quindi esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
2. I nominativi sono comunicati alla R.S.U. ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.
3. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge n. 146 del 12.6.1990 e ss.mm.ii. dall'Accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.9.2002, i servizi essenziali dell'Unione Net e i contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire, senza ricorso al lavoro straordinario, la continuità delle prestazioni inerenti i predetti servizi, sono così determinati:
 - *SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE: limitatamente alla fornitura di pasti a domicilio ai cittadini assistiti dall'Unione ed alle prestazioni necessarie ad assicurare la tutela fisica delle persone non autosufficienti. Il servizio è svolto con appalto a cooperativa sociale con specifica clausola nel relativo capitolato;*
 - *SERVIZI DEL PERSONALE: limitatamente al caso di proclamazione dello sciopero per l'intera giornata e nei giorni di concomitanza alle scadenze per l'erogazione degli emolumenti retributivi e dei versamenti contributivi. In tal caso si procederà alla precettazione di n. 1 addetto all'ufficio personale.*
4. Le parti evidenziano che il personale individuato nei contingenti garantirà prestazioni essenziali per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, nel pieno rispetto di quanto contenuto nella Legge 146/90 con le modificazioni ed integrazioni introdotte con la Legge n. 83 dell'11.4.2000 e dall'Accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.2.2002 e dell'accordo di integrazione dell'8.3.2016 e di quanto previsto dal vigente C.C.N.L.
5. Il personale che non aderisce allo sciopero dovrà garantire le normali attività lavorative previste nella propria mansione.
6. In concomitanza dei giorni di sciopero, di norma, non sono autorizzate assenze per ferie o recuperi di ore di straordinario qualora le richieste siano presentate successivamente all'indizione dello sciopero. Rimane in capo al responsabile valutare le autorizzazioni tenuto conto delle esigenze di servizio.



TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

Art. 13 – Fondo Risorse decentrate – (art 70 sexies CCNL 2018)

1. La determinazione annuale del fondo delle risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali nonché nell'osservanza di disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati dall'Amministrazione
2. Si richiama la disciplina dell'art. 70-sexies del CCNL 21.5.2018 in ordine alla costituzione e adeguamento del fondo risorse decentrate a seguito di trasferimento di personale dai Comuni aderenti che di seguito viene espressamente citata:
 - *Ferma restando la disciplina generale in materia di Fondo Risorse Decentrate, le Unioni di Comuni, possono adeguare i propri fondi risorse decentrate in attuazione di quanto previsto dall'art. 67, comma 2, lett. e) e comma 3, lett. k), a seguito del trasferimento di personale dai Comuni aderenti, con le specificazioni ed integrazioni previste dai commi seguenti.*
 - *Ai sensi dell'art. 1, comma 114 della legge n. 56/2014, in caso di trasferimento di personale dai comuni all'Unione, confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione le risorse stabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto, ivi comprese quelle di cui all'art. 68, comma 1. Il fondo di parte stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.*
 - *Ai sensi della medesima disposizione di legge di cui al comma 2, confluiscono inoltre nel Fondo dell'Unione, limitatamente ai mesi residui dell'anno in cui avviene il trasferimento, le risorse variabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto. Il fondo di parte variabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.*
 - *Sono fatti salvi eventuali diversi accordi tra l'Unione e gli enti che trasferiscono personale in merito all'entità delle risorse che confluiscono nel Fondo dell'Unione e che riducono in misura corrispondente i Fondi degli enti, fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri.*
3. Viene inoltre richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004, cui si fa espresso rinvio:
 - *....."Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b della disposizione in commento);*
 - *l'art. 14, comma 3, del CCNL del 22/1/2004, con riferimento a personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione, stabilisce che in sede di contrattazione integrativa possono essere individuate specifiche forme di intervento tra quelle di cui all'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, utilizzando le risorse decentrate del medesimo ente utilizzatore, costituite secondo la disciplina dell'art. 31, per assicurare una più adeguata tutela del lavoratore che rende, con maggior disagio, la propria prestazione distribuita tra due enti"...*
4. Per il personale in assegnazione temporanea sono fatti salvi gli accordi stipulati con apposite convenzioni con i Comuni costituenti l'Unione stessa.
5. La costituzione del fondo risorse decentrate potrà essere integrata in corso d'anno in seguito al verificarsi di disponibilità di risorse residue di cui all'art. 67 comma 1 e 2 del CCNL 21.5.2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (ex art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018). Tali economie sono destinate alla remunerazione della performance individuale.



6. La costituzione del fondo risorse decentrate annuale di cui al punto 1 potrà essere inoltre integrata ai sensi dell'art. 15 comma 7 del CCNL 21.5.2018, specificamente nel caso di riduzione delle risorse de destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative come previsto dall'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.20198

**Art. 14 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili –
(Artt. 67 e 68 CCNL 2018)**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - *progressioni economiche nella categoria;*
 - *indennità di comparto con eccezione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione lavoro;*
 - *indennità ex VIII livelli.*
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Le risorse destinate alla produttività, sono rideterminate in fase di liquidazione al fine di garantire prioritariamente il pagamento degli altri istituti contrattuali. Nelle risorse destinate alla produttività confluiscono gli eventuali risparmi degli altri istituti ad eccezione di quelli con finanziamento vincolato (progetti speciali, ecc.).

Art. 15 - Incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi – (art. 68 CCNL 2018)

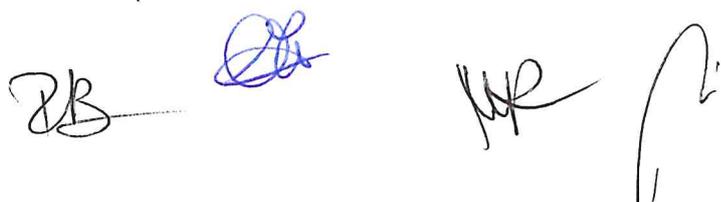
1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi si realizza attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e individuale



3. **Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi** per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
4. I compensi per produttività sono destinati all'attuazione di progetti finalizzati al raggiungimento degli obiettivi individuati in sede di approvazione del PEG/Piano della Performance. Gli obiettivi e progetti sono definiti annualmente nel P.E.G.; possono riferirsi al mantenimento delle funzionalità dei servizi e dei risultati già ottenuti in passato, al loro sviluppo ed ampliamento ovvero alla ricerca di nuove forme di servizio ed organizzative che rispondano in modo innovativo alla domanda dell'utenza interna ed esterna.
5. Entro 30 giorni dall'approvazione del PEG/Performance, i Dirigenti comunicheranno a tutto il personale del settore di competenza, in forma scritta, gli obiettivi/progetti che potranno coinvolgere i dipendenti singolarmente o in gruppi.
6. Gli obiettivi/progetti, di norma, devono essere portati a compimento entro il 31 dicembre dell'anno di competenza.
7. I progetti possono essere assegnati al personale a tempo determinato purchè titolari di un contratto di lavoro **pari ad almeno 6 mesi**, ai lavoratori interinali impiegati **per almeno 6 mesi**, ed al personale assunto con Contratto Formazione Lavoro.
8. I **compensi** destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati **soltanto a conclusione del processo di valutazione** definito dal "**Sistema di misurazione e valutazione della Performance**" **approvato dall'Ente**, in presenza di periodi lavorati nell'anno di riferimento pari ad almeno **cinque mesi effettivi**; nessuna valutazione viene pertanto espressa in presenza di periodi di servizio inferiori. In caso di lunghi periodi di assenza dal servizio che tuttavia comportino una presenza effettiva pari o superiore a cinque mesi, il premio di produttività è rapportato al periodo di effettiva presenza in servizio.
9. Per il personale a tempo parziale, di norma il premio di produttività è rapportato alla percentuale del rapporto di lavoro.
10. Al personale temporaneamente assegnato presso altri enti, amministrazioni, o aziende vengono riconosciute le incentivazioni/risorse decentrate previsto dal contratto decentrato - o accordo sindacale - dell'ente/azienda; il corrispettivo economico viene rimborsato all'Unione secondo le modalità concordate tra gli Enti.

Art. 16 - Differenziazione del premio individuale – (Art. 69 CCNL 2018)

1. In applicazione dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018, ad una quota **limitata di dipendenti a tempo indeterminato** è attribuita una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio del premio complessivo attribuito al personale di ciascuna categoria valutato positivamente.
2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale e la maggiorazione del premio individuale devono essere rispettati tutti i seguenti 4 requisiti:



- *Non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nell'anno di riferimento della valutazione;*
 - *Aver ottenuto nella performance complessiva il punteggio pari o superiore a 97/100 previsto dal sistema di valutazione vigente*
 - *Aver realizzato un numero di assenze (al netto di ferie, recuperi compensativi, permessi studio e permessi ex L. 104/92) non superiore a 20 giorni lavorativi nell'anno di riferimento della valutazione*
 - *Saldo orario positivo in tutti i mesi nell'anno di riferimento*
3. Si definisce la percentuale massima pari al 15% dei dipendenti cui corrispondere il differenziale e la maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio attribuito al personale a tempo indeterminato presente in servizio dall'1.1 al 31.12 dell'anno di riferimento arrotondato all'unità superiore in caso di decimali pari o superiori al 0,50.

Art. 17 - Progressione economica all'interno della categoria – (Art. 16 CCNL 2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica ai dipendenti dell'Unione Net in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 e dall'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 21/5/2018.
2. Per il personale degli Enti Locali temporaneamente assegnato all'Unione, a tempo pieno o a tempo parziale, le progressioni economiche orizzontali sono attribuite dall'Ente datore di lavoro, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'Unione;
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, con le modalità definite dalla contrattazione decentrata;
4. Il personale dell'Ente in assegnazione temporanea presso altri enti, amministrazioni, o aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste dall'Amministrazione dell'Unione N.E.T. che a tal fine richiederà all'ente/azienda di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. Sono fatte salve le procedure in essere concordate in contrattazione decentrata e sottoscritte tra le parti.

Art. 18 - Posizioni Organizzative – (Artt. 13 e 14 CCNL 2018)

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti sulla base dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14 del CCNL 21/5/2018 e dai relativi atti adottati nell'Ente entro i termini previsti dal CCNL.

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa - (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. Alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, viene annualmente destinato non meno del 15% e non più del 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale/organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Per l'applicazione concreta si rinvia al vigente sistema di misurazione e valutazione.
4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.
5. Nel caso in cui a causa di assenza prolungata la responsabilità venga affidata con provvedimento formale ad altro dipendente in sostituzione, l'indennità di responsabilità verrà riconosciuta a quest'ultimo per il periodo di sostituzione.
6. L'assenza dal lavoro per periodi anche prolungati può comunque consentire il riconoscimento della retribuzione premiale laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo, abbia consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O. secondo la valutazione al riguardo effettuata dal dirigente.
7. L'art. 15 comma 6 del CCNL stabilisce che nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15 al 25% della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali il CCNL prevede che l'Ente tenga conto della complessità delle attività, dell'estensione temporale dell'incarico conferito, delle criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto, dell'entità del carico di lavoro assunto, della carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
8. L'indennità di posizione organizzativa è assoggettata alla decurtazione di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008 in caso di assenza per malattia fino a 10 gg (ARAN RAL 527 E RAL 1320).

Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità – (Art. 70 quinquies CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di Posizione Organizzativa è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
2. L'attribuzione degli incarichi è esclusiva competenza dei dirigenti e può variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative.
3. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente competente a consuntivo.

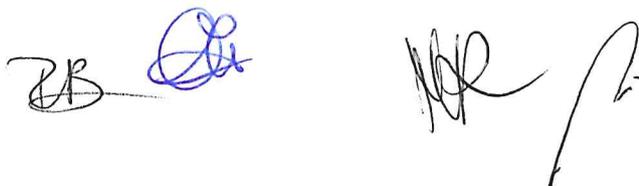


4. Per quanto riguarda l'individuazione dei criteri di attribuzione dell'indennità in oggetto si rimanda all'accordo già sottoscritto in data 20.12.2017 che si allega al presente contratto.
5. Nel caso in cui a causa di assenza prolungata la responsabilità venga affidata con provvedimento formale ad altro dipendente in sostituzione, l'indennità di responsabilità verrà riconosciuta a quest'ultimo per il periodo di sostituzione
6. Eventuali residui generatisi a consuntivo andranno ad incrementare la quota di performance individuale
7. L'indennità per specifiche responsabilità è assoggettata alla decurtazione di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008 in caso di assenza per malattia fino a 10 gg (ARAN RAL 527 E RAL 1320)

Art. 21 – Turnazione – (Art. 23 CCNL 2018)

1. L'Unione N.E.T., in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati, in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'ente. La rotazione mensile non può essere inferiore a quattro turni.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22,00 e le 6 del mattino.
5. Il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e familiari:
 - *benefici delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n.151/2001;*
 - *fruisca di permessi giornalieri o orari ai sensi della legge n. 104/1992;*
 - *sia inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;*
 - *si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;*
 - *sia impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.*

può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.



Art. 22 - Servizi festivi – (Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000)

1. I servizi festivi danno diritto alla maggiorazione ed al recupero compensativo così come previsto dall'art. 24 del CCNL 14.9.2000 e art. 14 CCNL 5.10.2001.
2. Il riposo compensativo per l'attività prestata in giorno festivo ha la durata corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro - (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

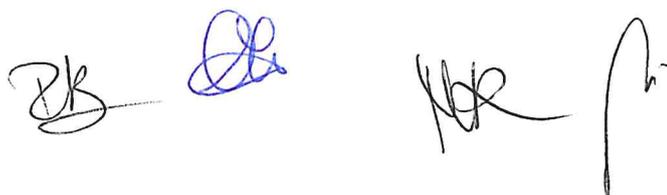
1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 24 - Previdenza complementare – (Art. 73 CCNL 2018)

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 25 - Welfare integrativo – (Art. 72 CCNL 2018)

1. Con riferimento all'art. 72 comma 2 del CCNL 21.5.2018, e fatti salvi futuri accordi tra le parti, le parti danno atto che non sussistono attualmente le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'Amministrazione.



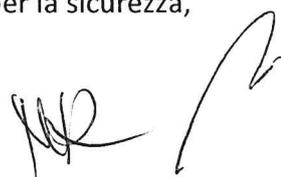
TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente – (Art. 53 commi 2, 8 CCNL 2018)

1. Le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - *grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;*
 - *necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;*
 - *situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;*
 - *situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;*
 - *situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:*
 - *patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;*
 - *patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;*
 - *patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;*
 - *patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.*

Art. 27 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. L'Amministrazione si impegna a:
2. garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono i permessi retribuiti orari per l'espletamento delle proprie funzioni previsti dalla normativa vigente.
3. Coinvolgere il responsabile della sicurezza ed il medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
4. coinvolgere e formare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza,



5. impostare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.

Art. 28 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dal Responsabile di Riferimento escludendo ogni forma di generalizzazione.
2. In considerazione di specifiche ragioni di servizio nell'ambito dell'attività svolta in particolare da Assistenti Sociali/Educatori, il Responsabile di riferimento può confermare lo straordinario effettuato ancorchè non preventivamente autorizzato: in questo caso ne darà espressa e puntuale comunicazione ai Servizi del Personale per gli adempimenti di competenza
3. L'ingresso in anticipo rispetto all'orario di lavoro non dà luogo a lavoro straordinario, ad eccezione di specifiche esigenze che devono essere puntualmente comunicate a cura del Responsabile di riferimento ai Servizi del Personale.
4. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario è determinato in n. 180 ore, ai sensi art. 14 comma 4 del CCNL 1/4/1999.

Art. 29 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

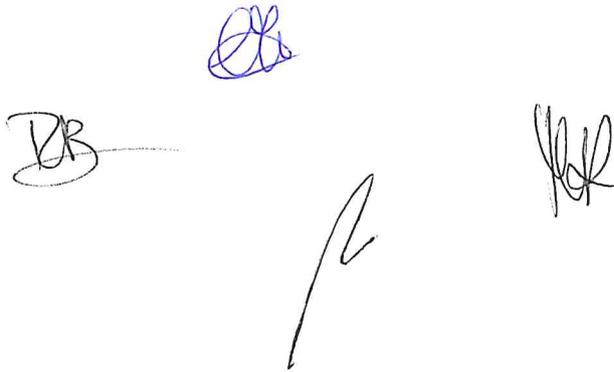
1. Non ricorre la fattispecie

Art. 30 – Flessibilità orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)

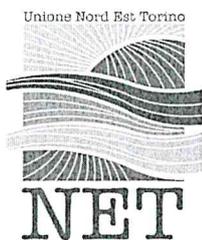
1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà per un massimo di 75 minuti nell'arco della giornata, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
2. Fermi restando gli orari attualmente in vigore per i dipendenti dell'Ente, è consentita, ad eccezione del personale turnista, la più ampia flessibilità di utilizzo dell'orario di lavoro, anche al personale che svolge attività di sportello, ferme restando le esigenze relative all'organizzazione del servizio, di competenza del Dirigente o del Responsabile di servizio, finalizzata ad armonizzare le reali esigenze lavorative, con il vincolo specifico dell'osservanza dell'orario di apertura al pubblico.
3. Le ore effettuate in meno nel corso del mese devono essere di norma recuperate nel mese di maturazione; in casi particolari, espressamente autorizzati dal Responsabile di Riferimento, le ore a debito possono essere recuperate nel mese successivo. In caso contrario i Servizi del Personale procedono alla relativa detrazione stipendiale.
4. Per il personale in assegnazione temporanea ad altri Enti si applica la flessibilità prevista negli accordi presso gli stessi enti



5. Il personale incaricato di posizione organizzativa potrà utilizzare compensazioni di orario su base giornaliera, fissando in un'ora nell'arco della giornata, il minimo di prestazione lavorativa dovuta.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, su richiesta del dipendente possono essere concesse con atto del dirigente, forme ulteriori di flessibilità compatibilmente con le esigenze del servizio, secondo quanto previsto dall'art. 27 comma 4 CCNL.



Handwritten signatures in black and blue ink, including a blue signature at the top center, a black signature on the left, a black signature on the right, and a large black mark at the bottom center.



UNIONE DEI COMUNI NORD EST TORINO
Città Metropolitana di Torino

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE
DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE
RESPONSABILITA'**

Handwritten mark or signature.

INDICE

Art. 1 – Premessa

Art. 2 – Applicabilità dell'art. 70 quinquies CCNL 2018

Art. 3 – Finanziamento delle Posizioni di Responsabilità

Art. 4 – Criteri di individuazione delle Specifiche Responsabilità presenti nell'Ente

Art. 5 – Importi economici

Art. 6 – Modalità per l'individuazione delle Posizioni di responsabilità

Art. 7 – Divieto di cumulo

Art. 8 – Durata e tempi di erogazione



Articolo 1 PREMESSA

1. Il presente regolamento, in attuazione dell' art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018, disciplina il compenso per specifiche responsabilità attribuite al personale dipendente dell'Unione inquadrato nelle categorie C e D quando non trovi applicazione la disciplina riferita alle posizioni organizzative o di alta professionalità;

2. Il presente regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione inoltre per le figure dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

Articolo 2 APPLICABILITÀ DELL'ART. 70 quinquies CCNL 21.5.2018

1. I dipendenti appartenenti alle categorie C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria di categoria o le responsabilità di servizio o ufficio.

2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle Categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

3. L'erogazione di questa indennità è soggetta ai criteri definiti nel successivo art. 4 del presente regolamento.

Articolo 3 FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.

2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi degli artt. 68 e 70 sexies CCNL 21.5.2018.

3. Le somme non destinate nell'anno alle posizioni di responsabilità incrementano la quota di produttività dell'anno di riferimento.

Art. 4 CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PRESENTI NELL'ENTE

L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità si basa sui seguenti criteri:

Requisiti per il conferimento:

1. Attribuzione di responsabilità di Servizio o di ufficio;
2. Attribuzione di responsabilità operative particolarmente rilevanti e di procedimenti amministrativi complessi ovvero coordinamento di personale;

Art 5
IMPORTI ECONOMICI

1. Le specifiche responsabilità sono affidate al personale delle categorie C e D che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative e i relativi compensi annui sono individuati secondo quanto stabilito dall'art. 70 quinquies 21.5.2018 e comunque sino ad un massimo di € 2.500,00.
2. Gli importi delle specifiche responsabilità di cui sopra sono quantificati proporzionalmente al punteggio assegnato alla posizione, sulla base dei fattori esplicitati nella scheda allegata secondo le seguenti fasce:

punteggio		
Da	a	importo
0	40	0
41	60	400
61	70	Max 1000
71	80	Max 1500
81	90	Max 2000
91	100	Max 2500

3. Il compenso per le specifiche responsabilità attribuite al dipendente, non può comunque essere inferiore a € 400,00 annui.

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili a seguito di modifiche organizzative e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati.

5. In caso di assenza prolungata dal servizio superiore a 4 mesi l'importo sarà riproporzionato ai mesi di effettiva presenza in servizio del lavoratore, salvo che il procedimento attribuito non sia già stato completato.

6. 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.

Articolo 6
MODALITA' PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

1. Il Dirigente, con la collaborazione dei Responsabili incaricati di Posizione Organizzativa, individua le figure che svolgono compiti che comportano specifiche responsabilità con i relativi pesi, secondo i criteri individuati dal presente regolamento ed esplicitati nell'allegata tabella, ed i relativi compensi, al fine di predisporre gli atti di competenza;

2. L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Dirigente dei Servizi Generali con cadenza annuale e, comunque, entro il mese di febbraio di ogni anno.



Articolo 7
DIVIETO DI CUMULO

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
2. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Articolo 8
DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno solare.
2. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.



SETTORE	ANNO:
----------------	--------------

responsabilità	<i>ufficio x</i>
-----------------------	------------------

FATTORE CONSIDERATO		PESO FIGURA da 0 a 100 (*)	PESO FATTORE 25%
(*) per ogni fattore			
1	Operatività in realtà lavorativa che comporta assunzioni di responsabilità interna ed esterna		0
2	Gestione di questioni tecnico-operative che presuppongono specifiche conoscenze		0
3	Gestione di procedimenti complessi, anche riferiti a gruppi di lavoro		0
4	svolgimento di attività che prevedono la necessità di concertazione ed armonizzazione con più servizi e strutture con ruolo di unica referenza		0
TOTALE		0	0