

UNIONE COMUNI MONTANI ALTA VAL D'ARDA
PROVINCIA DI PIACENZA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

2019-2021

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'unione dei comuni Montani Alta Val d'Arda, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente, se presenti.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

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

1. Il presente contratto ha durata triennale ai sensi dell'art. 8 del CCNL e quindi per gli anni 2019, 2020 e 2021.
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, la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 3.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. 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.
6. Il presente Contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore finì a quando non siano sostituite dal successivo contratto. In ogni caso, per quanto riguarda l'avvio della discussione per l'approvazione del nuovo CCDI le parti si impegnano affinché ciò avvenga entro 30 giorni dalla richiesta.
7. Al fine di assicurare l'effettiva tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Si concorda che la composizione delle delegazioni trattanti di parte sindacale, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1,2,3 del ccnl, dovrà essere comunicata in forma scritta alle parti, con precisa elencazione dei dirigenti di sigla accreditati alla delegazione e correlata dai corrispettivi indirizzi di posta elettronica. Ogni variazione o integrazioni dovrà essere tempestivamente comunicata dalla relativa sigla sindacale all'apposito indirizzo di posta elettronica individuato dall'Ente. Invero ogni variazione o integrazione della delegazione di parte pubblica, di cui al comma successivo, dovrà essere comunicata agli indirizzi della delegazione sindacale.
3. Qualora sindacati non firmatari del contratto nazionale si presentassero ai tavoli di contrattazione, l'ente inviterà gli stessi ad uscire.
4. Le parti stabiliscono che la delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1,2,3 del ccnl, dovrà essere comunicata in forma scritta agli indirizzi di posta elettronica alle delegazioni trattanti di parte sindacale.
5. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo le parti convengono quanto segue:

Contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Convocazione della delegazione: le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione entro 15 giorni lavorativi ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; si concorda di utilizzare per quanto possibile la metodologia della calendarizzazione degli incontri; La convocazione è comunicata via e-mail agli indirizzi di posta elettronica come disciplinato all'art.4 comma 2.

Ordine del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;

Argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, le parti, alla fine della riunione, concorderanno la data dell'incontro successivo;

Redazione verbale della riunione: per ogni riunione sarà redatto un processo verbale sintetico inviato via e-mail ai componenti delle delegazioni di cui all'art.4 comma 2. Il verbale è sottoscritto da tutti i partecipanti dopo eventuali modifiche e/o rettifiche anche a seguito di riesame congiunto su richiesta di uno o più partecipanti.

Esecuzione degli accordi relativi a materie oggetto di contrattazione saranno pubblicati nella apposita sezione internet del sito Amministrazione trasparente – contrattazione integrativa, le altre tipologie di accordo nell'apposita sezione del sito web dell'Ente.

6. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa
7. L'ente inoltrerà alle OO.SS., prima dell'incontro sindacale e in tempo utile per una adeguata consultazione, il materiale in discussione nel medesimo incontro.
8. 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 (ex art. 4 CCNL vigente);
 - Confronto (ex art. 5 CCNL Vigente);
9. La sfera dell'informazione e del confronto si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli artt.4 e 5 del ccnl, l'Ente si impegna a fornire a richiesta agli organismi sindacali,

firmatari del ccnl, mediante invio ad indirizzi di posta elettronica di cui al comma 2 dell'art.4 del Titolo II, i seguenti documenti:

- Bilancio di previsione e atti ad esso collegati
- Bilancio consuntivo
- Relazione Revisori ai bilanci
- D.U.P, P.E.G e P.D.O

10. L'invio dei seguenti documenti da parte delle amministrazioni avverrà invece automaticamente:

Verbali degli incontri delle delegazioni trattanti (invio della copia non appena firmata da tutte le parti interessate)

Qualsiasi accordo firmato tra le parti(invio della copia non appena firmata da tutte le parti interessate)

Ripartizione permessi sindacali (a inizio anno)

Proposte di atti deliberativi di approvazione o modifica dei regolamenti relativi all'organizzazione e disciplina degli uffici, PEG-PDO, dell'organigramma, della dotazione organica, del piano occupazionale. Tali proposte saranno inviate almeno 6 giorni lavorativi prima della loro adozione.

11. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art.5 - Assemblee sindacali

Fermo quanto previsto dalla normativa vigente, si specifica quanto segue:

1. È possibile la convocazione di assemblee da parte delle OO.SS firmatarie del CCNL, in locali collocati anche al di fuori della sede di lavoro e/o della provincia di riferimento. Sono riconosciuti quale orario di assemblea, i tempi di percorrenza necessari, al fine del raggiungimento della sede indicata.
2. È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali in modalità di "video-conferenza", tra sedi afferenti alla stessa Amministrazione, ma che si trovano collocate in località diverse. In tal caso sarà cura dell'Amministrazione fornire idonee apparecchiature e strumenti tecnologici atti a tal fine. Si prevede comunque la possibilità dell'O.S che ha provveduto ad indire l'assemblea con le modalità di cui sopra, di poter utilizzare propri strumenti tecnologici, o di integrare quelli messi a disposizione da parte dell'Amministrazione, in accordo con la stessa.
3. È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali, sempre secondo la modalità di cui sopra, su comunicazione di una O.S firmataria del CCNL, anche nel caso in cui l'Amministrazione non rientrasse nella casistica prevista al comma 2. In tal caso, se l'Amministrazione non fosse dotata di strumenti tecnologici idonei, l'O.S potrà utilizzare i propri.

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 7, 8,9,10 del CCNL del 21.05.2018.
2. In relazione ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, si specifica che sarà onere dell'Amministrazione verificare e garantire quanto previsto dal c.2 dell'art. 7 del CCNL vigente.
3. Le parti si incontrano entro fine Febbraio per dar avvio alla contrattazione annuale.

TITOLO III

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 7 - Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL 2016/18, salvo quanto previsto all'art. 17 comma 3 del medesimo Ccnl;

Art. 8 - Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. I criteri di graduazione delle posizioni organizzative vigenti sono approvati previo confronto ai sensi dell'art. 5, Ccnl 2016-18.
2. Il budget per le posizioni organizzative è soggetto a contrattazione solo in caso di aumento delle risorse destinate alla loro remunerazione
3. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato.
4. Nel caso di attribuzione al lavoratore già titolare di posizione organizzativa di incarico ad interim per un'altra posizione organizzativa già istituita, allo stesso spetterà una maggiorazione sulla retribuzione di risultato, di importo compreso tra il 15% ed il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, a seconda della complessità e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, come da pesatura di cui alla deliberazione citata al comma 1;
5. Nel caso di soppressione di una o più posizioni organizzative le risorse liberate convogliano al fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 ccnl 2016/18.
6. Nel caso di risparmi determinati dalla non piena distribuzione delle risorse, gli stessi convogliano al fondo di cui all'art. 67, Ccnl 2016-18.

Art. 9 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 4, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL 2016/2018.

TITOLO IV

ORGANIZZAZIONE INTERNA

Art. 10 - Orario di lavoro e part time

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Ai sensi di quanto disposto dalla legislazione vigente, l'orario di lavoro è articolato su sei giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi necessariamente con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana. È comunque possibile prevedere la turnazione dei dipendenti salvaguardando l'articolazione su cinque giorni.
3. Nel quadro delle modalità dirette a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, l'orario di lavoro, la flessibilità in entrata e in uscita, il recupero del debito mensile e le ulteriori forme di flessibilità previste dai sensi dell'art. 27 comma 4 del Ccnl 2016/18 in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari sono disciplinate da apposita regolamentazione .
4. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, elevabile a 12 ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. r) in casi emergenziali da valutarsi all'occorrenza.
5. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4 del CCNL

Art. 11 - Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di febbraio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede, con l'assegnazione del PEG, alla suddivisione e all'attribuzione delle risorse ad ogni Servizio, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.

3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile della struttura cui appartiene il dipendente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. Il recupero delle ore di straordinario è facoltà del dipendente compatibilmente con le esigenze di servizio.
5. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, tra pagamento e recupero.
6. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari ed imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
7. Le ore straordinarie saranno liquidate, di norma, semestralmente.

Art. 12 - Superamento del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario

1. Le parti confermano il limite massimo annuo individuale in misura di 180 ore, con possibilità di superamento, motivato adeguatamente, di detto limite fino a un massimo di 200 ore pro-capite, per una percentuale di personale non superiore al 2% della dotazione organica dell'Ente;

Art. 13- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale impiegato per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato vengono remunerate con risorse appositamente versate dai soggetti organizzatori, secondo il regolarmente adottato dall'Ente previo confronto ai sensi dell'art. 5, Ccnl 2016-18.

Art. 14 - Turnazione

1. La turnazione è basata su una programmazione di norma mensile.
2. Il personale in turnazione è informato della suddetta programmazione, di norma, almeno 7 giorni prima.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni (dalle 22.00 alle 06.00) effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 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.
6. L'indennità di turno viene corrisposta, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2016/18 ai dipendenti che effettuano il proprio lavoro su turnazione. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. L'indennità corrisposta al personale turnista compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione del 10% della retribuzione;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione del 30% della retribuzione;
 - c. turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione.

Art. 15 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita ai sensi dell'Art. 30 del CCNL la banca delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenze di prestare assistenza
 - al coniuge o convivente
 - figli minori

- fratelli/sorelle in condizioni di disabilità in assenza o impossibilità di altri familiari per età o condizione di salute

- genitori anziani

che necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

Art. 17 - Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).

Art. 18 - Diritto alla mensa e modo di fruizione

1. Gli artt. 45 e 46 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello del 1.4.1999 (c.d. "code contrattuali" siglato in data 14.09.2000) prevedono la corresponsione di buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale i dipendenti prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, e nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e l'importo del buono sostitutivo del servizio è regolamentato dalla normativa vigente;

Art. 19 - Mobilità interna e volontaria esterna

1. Relativamente all'istituto della mobilità interna, le parti si incontrano per l'applicazione del confronto come disciplinato dall'art. 5 comma 3 lettera h) del CCNL 21.5.2018;

Art. 20 - Smart working

Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

1. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
2. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
3. Il personale coinvolto nel progetto di smart working non può superare la percentuale del 1% del personale, sempre in ogni caso arrotondato all'unità superiore.
4. Nel caso di richieste che superano il tetto di cui al comma 4, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
 - personale con disabilità;
 - personale con figli minori disabili;
 - personale con persone disabili o non autosufficienti nello stato di famiglia o domicilio;
 - personale con figli minori;
- 6 Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
- 7 L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
- 8 La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
 - Residenza privata del dipendente;

- ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile, dotato di opportuna postazione internet o altra connessione di rete
- 9 Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

Art. 21 - Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare la percentuale del 1% del personale, sempre in ogni caso arrotondato all'unità superiore.
4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
 - personale con disabilità;
 - personale con figli minori disabili;
 - personale con persone disabili o non autosufficienti nello stato di famiglia o domicilio;
 - personale con figli minori;
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere all'interno del progetto una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

Art. 22 - Salute e sicurezza

1. I Datori di Lavoro, il medico competente, Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, alla presenza degli RLS, si incontrano almeno una volta l'anno, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. In caso di lavoratori sottoposti a visita per accertamento dell'idoneità alla mansione, il lavoratore dichiarato non più idoneo, sia temporaneamente che definitivamente, dovrà essere immediatamente adibito a mansioni idonee secondo le indicazioni del medico competente.
4. Al lavoratore dichiarato temporaneamente inidoneo a cui, a seguito di ulteriore visita a cura del medico competente, venga ripristinata solo parzialmente l'idoneità, deve essere strutturato apposito piano di lavoro, in collaborazione con il medico suddetto o comunque approvato dallo stesso, con il dettaglio delle attività che possano essere effettivamente svolte dal dipendente.
5. Fino alla definizione del piano di cui al comma 4, al lavoratore vengono applicate le precedenti limitazioni maggiormente tutelanti.
6. In caso di incidente sul lavoro di qualsiasi gravità, l'amministrazione convoca immediatamente RLS ed RSU per la disamina dell'accaduto, ai fini di perseguire un sempre maggiore rafforzamento delle misure e protocolli di sicurezza.

Art. 23 - Destinatari e processi della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della P.A., la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, oltre che un'adeguata professionalizzazione e valorizzazione del personale.

2. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari allo 1% del monte salari, e comunque nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. La formazione è materia di confronto annuale con le OO.SS., anche in considerazione delle attività di formazione che si concludano con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, in collegamento con l'istituto della progressione economica.

TITOLO V

POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 24 - Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è effettuata annualmente da parte dell'Ente secondo le previsioni dell'art 67 del CCNL del 21.05.2018 ed inviato tempestivamente ai soggetti titolari della contrattazione integrativa.
2. In relazione a quanto sopra, le parti si riuniscono entro il primo trimestre di ogni anno per l'esame della quantificazione e della destinazione delle risorse decentrate integrative del salario accessorio.
3. Le risorse annualmente destinate al fondo risorse decentrate sono interamente utilizzate nell'anno di riferimento, fatta salva la natura delle fonti e quelle aventi destinazione specifica o vincolata.

Art.25- Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a .disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, all'esterno in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi (p.e. contatto con pubblico); la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo profilo;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da rappresentare una frammentazione dell'orario di lavoro, e/o espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare reali situazioni di pericolo a garanzia di pubblica incolumità; servizi cimiteriali e polizia mortuaria;Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio, i quali devono essere riportati nel documento di valutazione dei rischi dell'ente in relazione alle effettive mansioni, riguardanti tutto il personale e di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti di natura tossica o nociva, atti a determinare potenzialmente lesioni o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute nonché attività svolte in condizioni e ambienti chiusi o aperti potenzialmente insalubri per esposizione a sostanze nocive o condizioni pericolose per la salute e sicurezza dei lavoratori;

- attività che comportano una potenziale esposizione al rischio di contrarre malattie infettive/patologie contagiose, compreso il rischio di esposizione a condizioni sanitarie precarie (compresa l'esposizione a parassiti) e/o rischi di subire aggressioni;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
4. Le suddette indennità sono erogate proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene con cadenza semestrale, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. L'importo effettivo dell'indennità di cui al presente articolo è determinata in €. 1,20 per il rischio ed €. 1,50 per il disagio. Tali importi potranno essere rivisti annualmente in sede di contrattazione economica decentrata.

Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. L'ammontare delle risorse annualmente destinate all'erogazione delle indennità per specifiche responsabilità verrà definita in sede di contrattazione decentrata parte economica e l'importo riconosciuto a ogni singolo lavoratore, fatta salva la pesatura, sarà riproporzionato sulla base del suddetto ammontare.
3. Le posizioni di lavoro di specifica responsabilità sono caratterizzate da una sostanziale e concreta assunzione di responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria della categoria di appartenenza.
4. In applicazione del D.Lgs 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità, né in caso di assenze per malattie gravi che richiedano terapie salvavita.

Art. 27 Indennità di servizio esterno

1. Per il personale della Polizia Locale impegnato nei servizi esterni per un numero di ore giornaliero pari o superiore a 3 ore, viene riconosciuta l'indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies del CCNL 2016/18 per ciascun giorno di effettivo servizio esterno prestato.
 2. L'importo effettivo dell'indennità di cui al presente articolo viene commisurata nel valore giornaliero di €.2,00 potrà essere aumentata annualmente in sede di contrattazione decentrata economica annuale.
 3. La presente indennità, limitatamente alla medesima giornata, non è cumulabile, ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018 con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art. 24.
- L'individuazione degli aventi diritto, sulla base degli effettivi servizi esterni prestati ai sensi del comma 1, è di competenza del Funzionario Responsabile di Settore il quale provvederà a comunicare mensilmente all'Ufficio Personale il numero di giornate per ogni dipendente al fine di permettere la liquidazione della relativa indennità.

ART. 28 – Fondo di previdenza integrativa

Vengono annualmente stanziati per il personale di polizia locale i fondi di cui all'art. 208 del CdS , nell'importo di euro 2000,00 per ogni agente in servizio, da destinare al fondo di previdenza complementare Perseo - sirio

Art. 29- Produttività e miglioramento dei servizi

1. La produttività viene erogata secondo quanto previsto dagli Accordi e dai regolamenti vigenti nel comune capofila.
2. La produttività è destinata al personale in forza a tempo indeterminato e a quello assunto con contratti a tempo determinato, in somministrazione e distaccato ai sensi dell'art. 47 CCNL 2000 integrato dall'art. 39 del CCNL 22.01.2004, (salvo, per quest'ultima fattispecie, quanto previsto da accordi individuali di miglior favore).

3. La somma a disposizione per remunerare la performance viene ripartita tra performance organizzativa e performance individuale sulla base dei criteri e nelle percentuali stabiliti nel regolamento di valutazione della performance.

Art. 30 - Differenziazione del premio individuale

1. Al dipendente che consegue la valutazioni più elevata, sulla base di quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ai sensi dell'art. 69 ccnl 2016/18.
2. In caso di parità di votazione si procederà tramite sorteggio.

Art. 31-Progressione economica all'interno della categoria

1. L'Ente riconosce le professionalità acquisite e sviluppate dal personale dipendente attraverso l'istituto della progressione economica orizzontale, all'interno della categoria di inquadramento.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza in base all'accordo sottoscritto annualmente.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, eccetera, ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà alla struttura di utilizzo del dipendente di fornire le valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, tramite la media delle valutazioni disponibili conseguite nel triennio precedente a quello in cui viene attivato l'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate tramite processi formativi.

Art. 32- Disposizioni finali

1. La validità del presente accordo decentrato integrativo, per la parte normativa è relativa al triennio 2019/2021.
2. Tutto il personale, indipendentemente dai mesi di effettivo servizio, partecipa al processo valutativo.
3. Effettuata la valutazione delle performance, l'importo da riconoscere al personale sarà proporzionalmente ridotto in base a:
 - tempo parziale;
 - cessazione/assunzione in corso d'anno
 - mesi di effettivo servizio
4. Il personale a tempo determinato ha diritto a partecipare al processo valutativo e percepirà i relativi emolumenti rapportati al numero di mesi di durata del contratto di lavoro.
5. Ai dirigenti/responsabili compete la valutazione delle performance del personale assegnato.
6. Il dipendente che, nel corso dell'anno solare, a seguito di mobilità interna abbia prestato servizio presso più servizi/unità organizzative, è valutato dal dirigente/responsabile della struttura presso cui ha prestato servizio per il periodo più lungo, interpellati i dirigenti/responsabili delle altre strutture. In caso di parità temporale, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura di ultima assegnazione interpellati i dirigenti/responsabili delle altre strutture.
7. Entro 10 giorni dalla data della presentazione o trasmissione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta. Il valutatore nei successivi 10 giorni fissa un colloquio di approfondimento con il valutato, che può farsi assistere da un rappresentante sindacale di fiducia. A colloquio avvenuto, il valutatore nei successivi 10 giorni emette la nuova valutazione o conferma la precedente.