



Comune di Pordenone

SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte Prima:	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCRL 15/10/2018
---------------------	--

Parte Seconda:	CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE INTEGRATIVE ART. 32 CCRL 2018 ANNO 2020
-----------------------	--

30 dicembre 2020

CONTRATTO

Il giorno 30 dicembre 2020 a seguito di formale invito, la parte pubblica e la parte sindacale, come sotto rappresentate, hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo nel testo di seguito riportato:

1. La Delegazione trattante di parte pubblica costituita con deliberazione della Giunta comunale n. 204 del 24 settembre 2020

PRESIDENTE: MIORI MARIA TERESA - SEGRETARIO
GENERALE DEL COMUNE DI PORDENONE

(f.to Maria Teresa Miori)

COMPONENTE: PAOLATTO SABRINA *(f.to Sabrina Paolatto)*

COMPONENTE: GOBBATO MAURIZIO *(f.to Maurizio Gobbato)*

2. Le Organizzazioni Sindacali e le R.S.U., così rappresentate:

(firma leggibile del rappresentante sindacale)

RSU – COMUNE DI PORDENONE

LOVISOTTO MICHELE *(f.to Michele Lovisotto)*

BERTELLA MONICA *(f.to Monica Bertella)*

LORENZON TULLIO *(f.to Tullio Lorenzon)*

BIDOLI FRANCO *(f.to Franco Bidoli)*

PASUT ENNI *(f.to Enni Pasut)*

ZAMBOTTI ROSALBA *(f.to Rosalba Zambotti)*

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CGIL – FP

BERTELLA MONICA *(f.to Monica Bertella)*

CISL FP F.V.G.

BEVILACQUA MASSIMO *(f.to Massimo Bevilacqua)*

UIL – FPL

LAMPE MICHELE *(f.to Michele Lampe)*

CISAL EE.LL. FVG

DAL BEN ANTONELLO *(f.to Antonello Dal Ben)*

ROBOTTI RICCARDO *(f.to Riccardo Robotti)*

UGL – EE.LL.

==.==.==.==.==.==

Le parti hanno raggiunto l'accordo sul testo di seguito riportato, mediante sottoscrizione acquisita con modalità digitale.

La data di firma del presente contratto, acquisita in modo disgiunto, è convenzionalmente individuata nella data del 30 dicembre 2020.

PREMESSE:

Per il corrente anno 2020 la contrattazione decentrata integrativa viene svolta a livello di singolo ente e riguarda i dipendenti del Comune di Pordenone, compresa la dotazione organica aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni in quanto incardinata nella struttura dell'Ente stesso;

Per effetto dello scioglimento di diritto dell'UTI del Noncello con trasferimento del personale all'Ente Regione ai sensi dell'art. 29 della LR 21 del 29/11/2019, e della conseguente cessazione della convenzione di servizi a suo tempo stipulata fra il Comune di Pordenone e l'UTI del Noncello, è venuta meno infatti dal corrente anno la modalità di svolgimento della contrattazione integrativa in forma territoriale.

Richiamata la disciplina di legge e contrattuale regolante la materia:

- l'art. 40 e segg. del d.lgs. 165/01 individua due livelli di contrattazione collettiva finalizzata alla determinazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché alle materie relative alle relazioni sindacali: il contratto collettivo di primo livello e di secondo livello, quest'ultimo definito nel procedimento della "contrattazione collettiva integrativa";
- l'art. 6 del CCRL 2006 e l'art. 39 del CCRL 2018, disciplinano la contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente;
- l'art. 31 della LR 18/2016 rinvia la disciplina delle relazioni sindacali alle modalità stabilite dalla contrattazione collettiva di Comparto negli ambiti previsti dalla disciplina nazionale, nonché l'art. 34 della medesima LR che stabilisce in tre anni la valenza della disciplina giuridica ed economica dei contratti collettivi e dispone che le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei CCRL sono definite dalla Regione e sono previste a carico dei bilanci degli Enti del Comparto;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 204 del 24 settembre 2020 avente ad oggetto: "Art. 38 c. 2 e 3 del CCRL del personale non dirigenziale del Comparto Unico stipulato il 15 ottobre 2018: costituzione della Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa e formalizzazione linee di indirizzo", che costituisce la delegazione trattante di parte pubblica come segue:

1. SEGRETARIO GENERALE, in qualità di Presidente, cui compete la stipula del contratto;
2. DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE, in qualità di componente;
3. DIRIGENTE DEL SETTORE "GESTIONE TERRITORIO, INFRASTRUTTURE, AMBIENTE", in qualità di componente;
4. Dirigenti di volta in volta convocati dal Presidente, sulla base degli argomenti iscritti all'ordine del giorno delle sedute di delegazione trattante;

Riscontrato che il contenuto del contratto decentrato è limitato alle materie sottoposte alla contrattazione decentrata indicate all'art. 38 del CCRL 2016-2018 ed è inteso quale fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili, e non quindi la specificazione dei valori economici di destinazione annui dei singoli istituti contrattuali.

Riscontrato che a mente degli artt. 6 e 7 del CCRL 2006 - Area Non Dirigenziale – e dell'art. 32 del CCRL 2018 - Area Non Dirigenziale – è prevista la seguente procedura per la stipula ed esecuzione dei CCDI:

- firma della preintesa;
- controllo da parte dell'organo di revisione dell'Ente - ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165 del 30/03/2001, con invio della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa, recante anche le motivazioni tecnico organizzative a supporto delle scelte operate;
- deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione;
- sottoscrizione del contratto decentrato;
- invio in via telematica ai sensi dell'art. 37 della LR 18/2016 all'Ufficio unico regionale, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, del testo contrattuale con allegate la relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa di cui sopra, nonché la certificazione dell'organo di revisione (in assenza dell'invio all'Ufficio unico entro i termini le amministrazioni non possono procedere all'erogazione delle voci stipendiali connesse al fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa). Controllo da parte dell'organo di revisione unico di Comparto - ai sensi dell'art. 32 del CCRL 2018 e dell'art. 17 della LR 18/2016;
- pubblicazione del testo contrattuale nel sito web istituzionale di ogni singolo Ente ai sensi del D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013;

- invio all'Ufficio unico, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, di una relazione annuale recante la situazione della spesa relativa alle voci stipendiali accessorie, unitamente alla certificazione da parte dell'Organo di revisione della compatibilità finanziaria, anche sotto il profilo del rispetto di limiti di spesa relativamente a tali voci, e con esplicitazione delle motivazioni tecnico organizzative delle scelte operate.
- trasmissione dei dati relativi alla rilevazione prevista dal titolo V del DLgs 165/2001 – Conto Annuale (Scheda Informativa e Tabella 15) – al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Sistema Statistico Nazionale (SISTAN).

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale del 29 dicembre 2020 che autorizza il Presidente della delegazione trattante, a seguito della certificazione positiva formalizzata da parte del Collegio dei revisori del conto, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui alla preintesa siglata.

INDICE

Parte Prima: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCRL 15/10/2018	7
Art. 1 - Disposizioni preliminari della delegazione trattante di parte pubblica	7
Art. 2 - Quadro normativo e contrattuale.....	7
Art. 3 - Campo di applicazione.....	7
Art. 4 - Decorrenza e durata	7
Art. 5 - Finalità	8
Art. 6 - Servizi minimi essenziali	8
Art. 7 - Relazioni sindacali di Ente	11
Art. 8 - Lavoro straordinario e lavoro aggiuntivo	11
Art. 9 - Criteri di utilizzo delle risorse disponibili per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa.....	11
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.....	12
<i>Criteri generali</i>	12
<i>Procedimento della selezione</i>	12
Criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance.....	13
Progetti obiettivo	14
Art. 10 - Indennità	15
Art. 11 - Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15/10/2018).....	15
Art. 12 - Indennità' di responsabilità (art. 21 c. 2 lett. e CCRL 2002 e art. 30 CCRL 26/11/2004) ..	16
Art. 13 - Indennità per specifiche professionalità (art. 30 CCRL 26/11/2004).....	17
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2018).....	18
Indennità maneggio valori (art. 61 CCRL 2002).....	18
Indennità di rischio (art. 62 CCRL 01/08/2002).....	18
Indennità di disagio per interventi notturni durante le emergenze dovute a fenomeni calamitosi	19
Art. 15 - Indennità per servizio esterno del personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 2018)....	20
Art. 16 - Altri trattamenti economici.....	20
Art. 17 - Lavoro agile	21
Art. 18 - Tempi, modalità e procedure di verifica di attuazione del presente contratto decentrato..	21
Art. 19 - Norma finale.....	22
Parte Seconda: CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE INTEGRATIVE ART. 32 CCRL 2018 – ANNO 2020	23
Art. 20 - Disposizioni preliminari della delegazione trattante di parte pubblica	23
Art. 21 - Norma di coordinamento.....	23
Art. 22 - Criteri di ripartizione delle risorse del fondo per la produttività e progressioni economiche - anno 2020.....	24
Art. 23 - Criteri di ripartizione delle risorse del fondo per le indennità ex c. 6 art. 32 CCRL 2018 - anno 2020.....	25
Art. 24 - Riassegnazione risorse residue lavoro straordinario	26

Art. 25 - Banca delle ore	26
Art. 26 - Piano della formazione	26
Dichiarazione congiunta n. 1	27

Parte Prima: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCRL 15/10/2018

Art. 1 - Disposizioni preliminari della delegazione trattante di parte pubblica

1. Il presente contratto è definito in osservanza delle linee di indirizzo formalizzate dall'Amministrazione comunale con la deliberazione della Giunta comunale n. 204 del 24 settembre 2020 avente ad oggetto: "Art. 38 c. 2 e 3 del CCRL del personale non dirigenziale del Comparto Unico stipulato il 15 ottobre 2018: costituzione della Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa e formalizzazione linee di indirizzo";
2. Quanto disciplinato rientra fra le materie sottoposte alla contrattazione decentrata indicate all'art. 38 del CCRL 2016-2018, secondo il disposto dell'art. 40 comma 3 bis del DLgs 165/2001 e dell'art. 37 della LR 18/2016.
3. Le clausole contrattuali riguardanti anche in modo indiretto il trattamento economico sono comunque subordinate ad eventuali diverse e sopraggiunte disposizioni di legge nazionale o regionale relative alla fissazione di limiti di finanza pubblica.

Art. 2 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 165/2001, alla LR n. 18/2016 ed al CCRL 15/10/2018. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, dall'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, dalle clausole contenute nei CCRL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 3 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale distaccato presso altro Ente, anche se a tempo parziale.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4 - Decorrenza e durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2020, con durata triennale. Il contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili con il CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.

Art. 5 - Finalità

1. Le parti convengono che:
 - o la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.
 - o la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise, in modo garantito.
 - o lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata consiste nel definire gli strumenti contrattuali idonei affinché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.
 - o l'incentivazione dei dipendenti è strettamente correlata alla capacità di raggiungere effettivamente gli obiettivi di incremento dell'efficacia e della produttività del lavoro.

Art. 6 - Servizi minimi essenziali

1. Gli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, considerano servizi pubblici essenziali (indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro e anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione) quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.
2. La continuità di tali servizi, nel loro contenuto essenziale, è prevista dalla legge anche in caso di esercizio del diritto di sciopero;
3. I servizi prestati dall'Amministrazione comunale ed individuati come minimi essenziali con riferimento ai vigenti CCNQ, sono i seguenti:
 - a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
 - b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
 - c) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
 - d) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
 - e) farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
 - f) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
 - g) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - attività di pronto intervento;
 - h) fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale, da assicurare mediante:
 - la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità;
 - la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura di cui al comma 1, lett.i) nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;
 - qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante Protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria.
 - i) servizi al personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente

con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;

- j) servizio di protezione civile da presidiare con personale in reperibilità
- k) servizi educativi e scolastici;

4. Per tali servizi essenziali, dovrà essere garantita la continuità delle seguenti prestazioni, individuando come in appresso le professionalità e le qualifiche di personale che formano i contingenti necessari.

Nell'ambito di tali contingenti, la continuità sarà garantita anche da personale non dipendente, in caso di servizi o parte di essi gestiti mediante appalto o convenzione.

- a) il servizio di stato civile, limitatamente al raccoglimento della registrazione delle nascite e delle morti:
 - n. 1 impiegato con delega alle funzioni di Ufficiale di Stato Civile
- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte da norme di legge o da regolamento con scadenze prefissate nell'ambito dei procedimenti connessi allo svolgimento di consultazioni elettorali nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla data di consegna dei plichi agli Uffici competenti:
 - n. 2 impiegati
- c) il servizio cimiteriale, limitatamente al trasporto, al ricevimento ed all'inumazione delle salme, per il tempo strettamente necessario alle operazioni:
 - n. 1 impiegato
 - n. 4 operai addetti al Servizio Pompe Funebri e Cimiteri
- d) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale, nonché altre situazioni rilevate in stato di bisogno emergenziale:
 - n. 1 assistente sociale (anche con attività da remoto o reperibilità)
 - n. 4 addetti all'assistenza

il servizio pasti e l'accoglienza di: minori stranieri non accompagnati (MSNA), minori sottoposti a tutela, adulti senza fissa dimora, così come gli interventi di assistenza scolastica a minori con disabilità (servizio assistenziale scolastico) o di aiuto personale domiciliare saranno erogati tramite convenzione, appalto o accreditamento con soggetti terzi.

- e) il servizio attinente alle farmacie comunali:
 - n. 3 dipendenti con qualifica di direttore di farmacia o farmacista collaboratore
 - sciopero riguardante gli enti locali: solo in caso di farmacia di turno e solo per le ore di chiusura delle farmacie private;
 - sciopero di tutte le farmacie sia pubbliche che private: solo in caso di farmacie di turno per tutte le 24 ore.
- f) il servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi), e protezione civile:
 - n. 1 tecnico
 - n. 1 operaio
- g) il Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività di pronto intervento per viabilità e rilevazione incidenti stradali, attività eventualmente richiesta dall'autorità giudiziaria:
 - n. 3 ispettore/commissario/agente per turno
- h) Musei:
 - n. 2/3 commesso per Museo

i) Biblioteca e archivio storico:

n. 4 funzionario/istruttore di biblioteca
n. 1 archivista

j) Servizi al personale:

prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità, ai fini dell'espletamento delle sole attività indicate dagli accordi collettivi nazionali riferiti al Comparto EE.LL. (ora "Funzioni Locali")

k) Servizi educativi degli asili nido:

personale educativo: contingenti minimi secondo il rapporto numerico educatore/bambino.

Il servizio è sospeso o ridotto secondo la volontaria comunicazione di adesione allo sciopero, manifestata dal personale educativo, entro 4 gg dalla proclamazione

n. 2 assistente servizi educativi per ogni asilo nido (se non sospeso)

l) Servizi di refezione scolastica e degli asili nido (se non sospesi):

n. 1 cuoco per ogni cucina

5. I dipendenti da comandare in servizio sono individuati secondo criteri di rotazione.

Il lavoratore individuato ha il diritto di esprimere entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione di comando in servizio, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

L'Amministrazione comunale è tenuta a dare risposta scritta al lavoratore entro 24 ore dalla ricezione della richiesta, che deve considerarsi ad ogni effetto definitiva.

Entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, l'Ufficio personale provvederà a comunicare i nominativi del personale precettato alla RSU e alle OO.SS. locali.

Entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero i dirigenti danno comunicazione all'utenza.

6. Il preavviso minimo, da parte delle OO.SS., per lo sciopero, relativo a vertenze con l'Amministrazione comunale, non può essere inferiore a dieci giorni e deve precisare, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro e la relativa articolazione oraria.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

7. I periodi nei quali non possono essere indetti scioperi sono indicati dai vigenti CCNQ.

Gli scioperi sono proclamati nei limiti ed alle condizioni indicate dai vigenti CCNQ.

8. L'Amministrazione comunale è tenuta a rendere pubblico tempestivamente il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate, utilizzando le modalità in uso, così come previsto dall'art. 5 della legge 14 giugno 1990 n. 146.

9. Il contratto collettivo di primo livello prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.

Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, l'Amministrazione si astiene dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

10. Ai fini del rispetto dei contingenti previsti per i servizi minimi essenziali nel caso di assemblee sindacali che interessino gli stessi, dovrà farsi riferimento alle previsioni del CCRL di Comparto, ai CCRQ, nonché agli orientamenti della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Le relative norme verranno attuate attraverso le misure adottate dai Dirigenti.

Art. 7 - Relazioni sindacali di Ente

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, improntate ai principi di buona fede e trasparenza nei comportamenti ed orientate alla prevenzione dei conflitti. Entro i primi 30 giorni di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie demandate.
2. Le relazioni sindacali si svolgono attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità i tempi e nei limiti previsti dalla legge, dal vigente CCRL e dal presente CCDI.
3. Le relazioni sindacali si esplicano secondo l'art. 34 del CCRL 2018 attraverso i seguenti modelli:
 - Partecipazione, che si articola in:
 - informazione preventiva
 - confronto
 - organismi paritetici di partecipazione
 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 8 - Lavoro straordinario e lavoro aggiuntivo

Le prestazioni di lavoro straordinario e di lavoro aggiuntivo sono compensate nelle modalità e limiti contenuti nelle norme del CCRL vigente e sono valorizzate secondo le regole di gestione dell'orario di lavoro stabilite con atto di gestione dell'Ente.

E' disciplinata dal CCRL vigente:

- la corresponsione da parte dell'ISTAT, da altri Enti o Organismi autorizzati, di specifici compensi per prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, che non concorrono a determinare il limite individuale e di spesa prescritto dallo stesso CCRL (art. 17 c. 11 CCRL 2002)
- le prestazioni in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, che non concorrono a determinare il limite individuale e di spesa prescritto dallo stesso CCRL (art. 18 CCRL 2002)
- le prestazioni straordinarie liquidabili al personale incaricato di Posizione organizzativa e la misura ed i limiti per il riconoscimento del lavoro aggiuntivo al personale con contratto part-time (art. 6 CCRL 2001, artt. 34 e 35 CCRL 2004).
- la copertura dello straordinario per attività formativa in deroga ai limiti di spesa annuali per lavoro straordinario (art. 79 CCRL 2004).

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario, attualmente stabilito in 180 ore dal comma 10 dell'art. 17 del CCRL 2002, è elevabile per esigenze eccezionali, o debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, per un numero massimo non superiore al 2% dell'organico e comunque non superiore a 250 ore annue.

Nel predetto limite non si contano le prestazioni in deroga di cui ai commi precedenti e le ore assorbite dalla retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa.

Art. 9 - Criteri di utilizzo delle risorse disponibili per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

1. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCRL vigente, sono negoziati con cadenza annuale.
2. E' in ogni caso garantita la corresponsione degli importi obbligatori previsti dal CCRL e le altre indennità derivanti da specifiche scelte organizzative dell'ente (turno, rischio, ecc...).
3. L'utilizzo delle risorse incentivanti il personale derivanti da specifiche disposizioni di legge, sono oggetto di separato procedimento nelle relazioni sindacali previste, secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni.

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

4. Le progressioni economiche orizzontali, compresa la relativa quota storicamente finanziata a bilancio, trovano integrale copertura nelle **risorse stabili** di cui all'art. 32 commi 1, 2 e 3 del CCRL 2016-2018. Le risorse stabili non utilizzate sono destinate ad incentivare la parte variabile e quindi utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi del medesimo anno.
5. Pertanto la destinazione del fondo a nuove selezioni per le progressioni economiche e quindi l'avvio delle relative procedure è vincolata al limite delle risorse stabili disponibili nel fondo annuale.
6. Per il corrente anno 2020 le selezioni hanno trovato disciplina e applicazione nel comma 13 dell'art. 8 del CCDIT 19-12-2019.

Criteria generali

7. Il sistema della progressione orizzontale si basa sulla valorizzazione del merito e pertanto è strettamente correlato al sistema della valutazione della performance.
8. Le selezioni avvengono nel rispetto del limite economico espressamente destinato nel contratto decentrato annuale e sono attribuite con decorrenza dal 1° gennaio.
9. Tale somma viene ripartita fra le strutture apicali sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato alle stesse assegnato alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione (escluso il personale non ammesso a selezione), con ponderazione sulla base della categoria di appartenenza, secondo la seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
B	1,0
C-PLA	1,2
D-PLB-PLC	1,4

10. E' facoltà degli Enti, in alternativa al punto precedente, espletare un'unica graduatoria a livello di Ente e finalizzare le selezioni a tutti i dipendenti oppure solo ad alcuni profili professionali. In tal caso, al fine dell'omogeneità valutativa, i punteggi individuali vengono normalizzati sulla base del rapporto fra la media complessiva dei punteggi del settore di appartenenza e la media complessiva dell'Ente.
11. In caso di assunzione di personale con l'istituto della mobilità esterna, già beneficiario degli incrementi economici dovuti alla progressione economica nella categoria, questi gravano sulle risorse stabili del fondo.

Procedimento della selezione

12. Alle selezioni partecipa esclusivamente il personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento e che non risulta investito di incarico dirigenziale;
13. Il requisito minimo di ammissione è l'anzianità di due anni di servizio nella medesima posizione economica, svolti a tempo indeterminato ed interamente nell'ultimo periodo precedente la decorrenza della progressione, nell'Ente che effettua la selezione. Ai fini del presente punto, le assenze effettuate a qualsiasi titolo, ivi compreso il collocamento in aspettativa, o il collocamento in comando/distacco ecc... sono considerati come servizio prestato.
14. E' ammesso alla selezione il personale che ha ottenuto nella scheda di valutazione individuale un punteggio non inferiore alla sufficienza.

15. Il punteggio relativo alla valutazione individuale è riferito a quello conseguito in applicazione del sistema di valutazione della performance nell'anno precedente la selezione. In caso di impossibilità di valutazione dovuta ad assenza dal servizio, si provvede all'utilizzo della valutazione effettuata al massimo per l'anno ulteriormente precedente;
16. il punteggio per anzianità previsto nel sistema di valutazione e come già storicamente applicato per effetto dei contratti decentrati precedenti, è valorizzato considerando la misura massima di 20 anni e prevede la valutazione dei mesi di servizio maturati fino alla data del 31 dicembre anno precedente la selezione e prestati nel Comparto Unico del Pubblico Impiego degli EE.LL. del F.V.G. o nel Comparto nazionale Funzioni Locali (Regioni EE.LL), senza distinzioni per categoria o ex q.f.
17. Per il personale in comando o che opera in convenzione fra Enti, la valutazione viene effettuata dal soggetto utilizzatore secondo il sistema di valutazione applicato nello stesso Ente, il cui punteggio finale viene rapportato alla scala di valori applicata da questo Ente, al fine di renderla coerente.
18. Per il personale assegnato a questa Amministrazione per effetto di convenzione di servizi fra Enti, si applicano le regole stabilite nella convenzione stessa;
19. Per il personale in aspettativa o distacco sindacale la valutazione è effettuata secondo il disposto dell'art. 33 del CCRL 26/11/2004.
20. Le selezioni sono formate distintamente per settore e ulteriormente per categoria secondo il budget come sopra costruito. Le graduatorie sono formate nell'ordine del punteggio complessivo per le progressioni, ottenuto nella scheda di valutazione individuale del sistema performance;
21. il personale incaricato di posizione organizzativa è inserito nei rispettivi servizi di appartenenza alla data di decorrenza della selezione;
22. Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale avvengono con cadenza biennale, nel limite delle risorse destinate a tale titolo. La graduatoria pertanto si esaurisce con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove posizioni economiche orizzontali.
23. Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale possono avvenire con cadenza annuale, previa contrattazione decentrata.
24. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per la limitazione di spesa, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà tenendo in considerazione nell'ordine, i punteggi acquisiti secondo i seguenti criteri:
 - a) punteggio ottenuto nelle schede di valutazione;
 - b) punteggio ottenuto per l'anzianità di servizio;
 - c) età anagrafica più alta.

Criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance

25. Le risorse variabili del fondo (oggi previste all'art. 32 commi 1, 2 e 3 del CCRL 15/10/2018), che risultano disponibili, sono utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi, nella misura e per le finalità evidenziate nel contratto annuale.
26. Le risorse sono assegnate alle singole strutture dell'Ente, per essere in seguito gestite dai rispettivi Responsabili; questi ultimi sono esclusi dai criteri di calcolo se dirigenti o incaricati di posizioni organizzative. Questa fase rappresenta uno degli elementi fondamentali del presente accordo in quanto introduce l'esigenza di indirizzare e coordinare l'assetto organizzativo dell'Ente e la connessa attività, al fine di conseguire risultati attraverso la realizzazione di progetti e obiettivi predeterminati (risultato della programmazione operativa).

27. La mancata definizione degli obiettivi specifici della programmazione operativa non consente l'attribuzione degli incentivi legati alla produttività.
28. Le risorse da assegnare ad ogni responsabile di struttura sono così determinate:
- Il budget viene determinato in proporzione alle risorse umane assegnate dal PEG alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, ed aggregate a livello di centro di costo elementare. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto applicando i seguenti parametri:
 - categoria B con coefficiente 1,0
 - categoria C e PLA con coefficiente 1,2
 - categoria D, PLB e PLC con coefficiente 1,4
 - La quota di fondo determina la quota di budget iniziale assegnato alla struttura medesima. A fine anno tale valore andrà rideterminato in relazione alle eventuali variazioni in diminuzione o in aumento del personale inserito in ciascuna struttura in proporzione al periodo di permanenza nella stessa.
 - Per il personale a part-time, l'indice sarà proporzionalmente ridotto rispetto alla percentuale di orario effettuato.
29. Il sistema prevede che il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporti una riduzione del compenso.
30. il budget inizialmente assegnato alla struttura e ridotto in base al grado di raggiungimento dei risultati della programmazione operativa, secondo i criteri del sistema di valutazione, è distribuito fra il personale secondo i risultati della valutazione della performance individuale. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto, applicando i seguenti parametri:
- categoria B con coefficiente 1,0
 - categoria C e PLA con coefficiente 1,2
 - categoria D, PLB e PLC con coefficiente 1,4
31. Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore alla sufficienza, oppure che è risultato assente dal servizio nel corso dell'anno per più di nove mesi. In questi casi ed in quello in cui per effetto della valutazione non sia assegnata al dipendente una quota di premio, la stessa è ridistribuita ai dipendenti appartenenti allo stesso gruppo.
32. La liquidazione della produttività collettiva al personale dovrà essere pagata preventivamente o al massimo contestualmente alla liquidazione della retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa e per i dirigenti.

Progetti obiettivo

33. I progetti obiettivo sono finanziati con le risorse variabili del fondo (oggi previste all'art. 32 commi 1, 2 e 3 del CCRL 15/10/2018), nella misura evidenziata nel contratto annuale.
34. I progetti obiettivo sono individuati dall'Amministrazione, devono essere coerenti con gli obiettivi del P.E.G. ed essere accompagnati da apposita relazione contenente:
- finalità
 - tempi di realizzazione
 - personale interessato
 - dettagliata analisi dei costi-benefici
 - indicatori oggettivi di misurazione
35. I progetti obiettivo possono essere anche intersettoriali.

36. La realizzazione degli stessi potrà avvenire con prestazioni lavorative anche extra orario. Nella determinazione del finanziamento si terrà conto di quanta parte del progetto deve essere svolta in orario o fuori orario.
37. La partecipazione e conseguente realizzazione dei progetti obiettivo non dovrà comportare pregiudizio per la normale attività della struttura né in alcun modo rallentare o posticipare gli altri obiettivi attribuiti dal P.E.G. al settore interessato.
38. Il valore da attribuire al progetto sarà stabilito in relazione all'importanza dello stesso, all'impegno previsto in termini di professionalità e di tempo per la sua realizzazione.
39. I Responsabili proponenti i progetti sono tenuti alla presentazione all'Organismo Indipendente di Valutazione ed al Segretario Generale della relazione finale conclusiva del progetto, dalla quale devono evincersi analiticamente e con chiarezza i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati.
40. I progetti possono avere durata pluriennale.
41. I Responsabili, sulla base della valutazione effettuata dall'OIV e dal Segretario Generale, provvedono all'attribuzione del premio a tutti i dipendenti inseriti nel progetto, in relazione alla partecipazione attiva al progetto ed all'apporto individuale.

Art. 10 - Indennità

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di cui all'art. 32 comma 6 del CCRL 2016-2018, che di seguito si intendono riportate, non può essere superiore ai limiti indicati al comma 7 dello stesso articolo, compreso il rinvio ai vincoli previsti dalla legge sul contenimento della spesa per il salario accessorio:
 - indennità di turno (art. 3 CCRL 2018)
 - indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 2018)
 - indennità per attività prestata in giorno festivo (art. 5 CCRL 2018)
 - indennità di disagio (art. 6 CCRL 2018)
 - indennità di rischio (art. 6 CCRL 2018)
 - indennità per maneggio valori (art. 6 CCRL 2018)
 - indennità per servizio esterno Polizia Locale (art. 26 CCRL 2018)
 - indennità cat. A e B (ART. 16 c. 4 CCRL 2002)
 - indennità personale educativo (professionale, integr. regionale e per calendario scolastico - artt. 72 e 79 CCRL 2002)
 - indennità ex VIII (art. 33 c 4 CCNL 1995 e art. 21 CCRL 2002)
 - indennità di responsabilità e specifiche professionalità (ART. 21 CCRL 2002 e art. 30 CCRL 2004)
2. E' facoltà dell'Amministrazione, ove sussistano le risorse a bilancio e nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge sul contenimento della spesa per il salario accessorio, incrementare detto importo complessivo fino alla percentuale massima pari al 25%.
3. Gli istituti economici finanziati con il predetto comma 6 ed il cui importo è direttamente correlato ai valori tabellari, sono automaticamente adeguati con le medesime decorrenze;
4. Le indennità sono riconosciute dai dirigenti a fronte dello svolgimento effettivo delle prestazioni legittimanti la corresponsione.

Art. 11 - Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15/10/2018)

1. Per le aree individuate dall'Ente, nelle quali la particolare natura dei servizi richiede interventi di urgenza, è istituito il servizio di pronta reperibilità.
2. Gli interventi di urgenza riguardano situazioni di natura imprevedibile e di pericolo attuale ed imminente per l'incolumità pubblica, cui non si può provvedere con gli strumenti ordinariamente apprestati. A titolo

esemplificativo rientrano: gli interventi sulle strade, sugli immobili comunali e sui relativi impianti per situazioni di pericolo per l'incolumità delle persone, i trattamenti sanitari obbligatori, gli interventi di contenimento di episodi acuti di inquinamento, i servizi cimiteriali obbligatori, servizio di continuità dei sistemi informativi ecc..

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà attivare immediatamente i previsti servizi di pronto intervento assegnati, e raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 45 minuti.
4. L'indennità costituisce remunerazione per lo stato di pronta reperibilità che il dipendente individuato è tenuto a garantire;
5. L'indennità ed i presupposti per la relativa liquidazione sono regolati secondo le regole e con gli importi stabiliti dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.
6. Per il Corpo di Polizia Municipale il numero massimo dei turni di reperibilità individuale stabilito dal CCRL, è elevato a 10 mensili, fermo restando il limite massimo di 7 giornate continuative.
7. Per i servizi cimiteriali il numero massimo dei turni di reperibilità individuale stabilito dal CCRL, è elevato a 10 mensili, fermo restando il limite massimo di 7 giornate continuative;
8. L'indennità è corrisposta di norma mensilmente;

Art. 12 - Indennità' di responsabilità (art. 21 c. 2 lett. e CCRL 2002 e art. 30 CCRL 26/11/2004)

1. L'indennità di responsabilità compete in caso di conferimento al singolo dipendente, di chiare e definite responsabilità e compiti, individuati secondo i criteri generali stabiliti nel presente articolo. Tali posizioni di responsabilità **devono essere coerenti con il sistema organizzativo**, impostato e formalizzato nell'Ente secondo le competenze previste nei singoli ordinamenti. L'applicazione del sistema infatti deve favorire lo sviluppo e l'assunzione delle responsabilità individuali, precedentemente definite, e nel contempo consentire una chiara individuazione dei soggetti incaricati.
2. Le posizioni di responsabilità aggiuntive di cui al presente articolo devono essere assegnate con provvedimenti formali, in coerenza con le declaratorie delle categorie di appartenenza, e risultare esercitate attraverso atti, indicazioni formali nella corrispondenza, effettivo esercizio di poteri organizzativi (es. programmazione e primo assenso della concessione delle ferie), o altra forma che dimostri l'effettivo esercizio delle funzioni;
3. L'indennità quindi non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore, né svolte dalla generalità dei dipendenti. Infatti essa deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità.
4. All'interno del quadro organizzativo, l'assegnazione di responsabilità di cui al presente articolo comporta l'attribuzione dell'indennità di responsabilità, che trova corrispondente finanziamento all'interno del fondo per le indennità.
5. L' indennità di responsabilità deve remunerare l'esercizio delle funzioni effettivamente svolte e spetta pertanto unicamente per il servizio effettivamente prestato.
6. Sono considerate le seguenti figure:
 - a) personale inquadrato nella categoria D, PLB e PLC formalmente individuato nella microstruttura, **con responsabilità di procedimento e struttura** di almeno n. 2 dipendenti oltre al responsabile, anche se sovraordinata da un dipendente incaricato di posizione organizzativa e ferme restando le funzioni strettamente in carico alle figure dirigenziali o di P.O.

Per responsabilità di procedimento e struttura si intende la responsabilità di portare a compimento, per la parte di competenza, le attività ed i procedimenti assegnati, **anche mediante l'organizzazione della struttura**. A titolo esemplificativo costituisce **elemento imprescindibile** per l'espletamento di tale attività il coordinamento e la gestione ordinaria dell'attività del personale della struttura assegnata che quindi comprende anche l'attività di programmazione e primo assenso della concessione delle ferie, la distribuzione dei carichi di lavoro, ecc..

Per il personale inquadrato nella categoria PLB e PLC, oltre alle responsabilità di cui sopra, si aggiunge la responsabilità di procedimenti complessi (non semplici), o l'affidamento formale di altri "incarichi" da parte del dirigente che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

L'importo dell'indennità è definito in Euro 1.350,00 annui lordi, correlato all'effettiva presenza in servizio ed al formale svolgimento delle mansioni.

Per il personale a cui sono affidate le funzioni vicarie, anche di cat. C o PLA, e fermo restando le funzioni strettamente in carico alle figure dirigenziali o di P.O., l'importo è corrisposto unicamente per il periodo di sostituzione dei titolari, ed è proporzionale a Euro 1.350,00 annui.

Per i periodi di sostituzione il compenso spettante al titolare è proporzionalmente ridotto.

b) Figure inquadrato nelle categorie B, C e PLA con funzioni di **coordinamento in via prevalente o esclusiva, di personale di categoria inferiore o di pari categoria (almeno n. 2 dipendenti oltre al coordinatore)**, a cui si aggiunge almeno uno dei seguenti requisiti:

- che richiedono interventi capillari e diversificati sul territorio e/o sulle infrastrutture comunali, con interrelazione diretta con i responsabili degli altri servizi dell'ente destinatari degli interventi;
- che comportano autonomia decisionale (anche con responsabilità di risultato nell'ambito e nei limiti delle competenze esercitabili secondo la categoria di inquadramento), con individuazione di soluzioni immediate, anche in situazioni di emergenza.

L'importo dell'indennità è definito in Euro 1.350,00 annui lordi (in caso di coordinamento di almeno 10 dipendenti) e di € 1.000,00 annui lordi (in caso di coordinamento di meno di 10 dipendenti) ed è correlato all'effettiva presenza in servizio ed al formale svolgimento delle mansioni.

Le figure che hanno titolo all'indennità di coordinamento sono: coordinatore unico della squadra operai, coordinatore unico dei servizi cimiteriali e onoranze funebri, coordinatore unico dell'asilo nido, coordinatore personale polizia locale, coordinatore del personale ausiliario musei.

Per il personale a cui sono affidate le funzioni vicarie, l'importo è corrisposto unicamente per il periodo di sostituzione dei titolari, ed è pari proporzionalmente a € 1.350,00 ed a € 1.000,00 annui.

Per i periodi di sostituzione il compenso spettante al titolare è proporzionalmente ridotto.

7. L'individuazione delle posizioni di responsabilità è effettuata, a preventivo, negli atti formali di organizzazione.
8. Il conferimento dell'indennità è effettuato ad anno concluso dal Dirigente, che attesta l'effettiva assunzione delle responsabilità e compiti a suo tempo assegnati, ed il periodo di effettivo svolgimento degli stessi.
9. L'indennità è corrisposta annualmente, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 13 - Indennità per specifiche professionalità (art. 30 CCRL 26/11/2004)

1. Al seguente personale spetta, con riferimento all'art. 21 comma 2 lett. i), del CCRL 1.8.2002, inserito dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004, un'indennità come di seguito specificato:
 - personale appartenente alle categorie B, C e D, a cui sono attribuite con atto formale, e che esercitino responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi;
 - personale a cui sono attribuiti compiti di responsabilità in qualità di "archivisti informatici", "addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico" ed ai "formatori professionali";
 - messi notificatori per le funzioni di ufficiale giudiziario;
 - personale addetto ai servizi di protezione civile, con specifica responsabilità.

2. Il conferimento dell'indennità, di € 150,00 annui lordi per le categorie B e C e di € 300,00 annui lordi per la categoria D, è effettuato dal Dirigente, sulla base delle funzioni e responsabilità assegnate.
3. Tale indennità è assorbita dall'indennità di responsabilità eventualmente corrisposta alle condizioni di cui al precedente articolo.
4. L'indennità è corrisposta annualmente, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2018)

Indennità maneggio valori (art. 61 CCRL 2002)

1. Al personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa (ivi compresa l'acquisizione di pagamenti con modalità automatizzate) compete un'indennità giornaliera, da corrispondere per le giornate in cui il dipendente è in servizio ed è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa, come segue:
 - a) Euro 1,00 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è conteggiata fra 3.000,00 e 7.000,00 Euro;
 - b) Euro 1,20 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è conteggiata fra 7.000,01 e 50.000,00 Euro;
 - c) Euro 1,54 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è superiore a 50.000,00 Euro.

Indennità di rischio (art. 62 CCRL 01/08/2002)

2. Sono individuate come di seguito le prestazioni di lavoro che comportano **continua e diretta** esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, centrali termiche, cucine, e alla manutenzione stradale;
 - c) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione di attività di manutenzione di apparecchiature elettriche a bassa, media e/o alta tensione;
 - d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi sanitari derivanti dal contatto o dall'assistenza diretta all'utenza (asili nido, assistenza domiciliare, utenza con problemi di dipendenza da sostanze stupefacenti o altro) e dalla rimozione, trasporto e seppellimento di salme;
 - e) prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a monossido di carbonio ed ogni inquinante dovuto al traffico.
 - f) rischio di contatto con materiali infetti, persone infette anche da malattie particolarmente gravi.
3. L'indennità viene corrisposta esclusivamente al personale dei profili indicati nella tabella che segue, sempre che rientrino nelle condizioni di cui ai precedenti punti da a) a f). Il beneficio della presente indennità cessa di essere corrisposto nel momento in cui viene meno la mansione.

OPERATORE SOCIO-ASSIST. – OPERATORE SOCIO SANIT. ED ALTRI OPERATORI A CONTATTO DIRETTO CON UTENZA ASSISTITA
MANUTENTORI SPECIALIZZATI O COORDINATORI OPERAI
OPERATORI E COORDINATORI OPERAI ADDETTI AI CIMITERI E ONORANZE FUNEBRI
AUTISTI

OPERATORI ADDETTI AGLI INTERVENTI SULLE APPARECCHIATURE HARDWARE DEI SISTEMI INFORMATIVI
CUOCHI
FARMACISTI
ASSISTENTI AI SERVIZI SOCIO EDUCATIVI A CONTATTO DIRETTO CON L'UTENZA
PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO
ASSISTENTI SOCIALI
TECNICI DEL SOSTEGNO EDUCATIVO
ULTERIORI PROFILI RITENUTI SOTTOPOSTI AD ATTIVITA' A RISCHIO, ESPRESSAMENTE INDIVIDUATI DAL MEDICO COMPETENTE E SULLA BASE DEL DVR

4. L'indennità viene corrisposta mensilmente, anche in misura di acconto:
- esclusivamente a condizione che le attività elencate come sopra siano svolte in misura prevalente rispetto al proprio orario di lavoro;
 - una sola volta e nella misura massima prevista a fronte di più attività svolte anche comprese in più tabelle di raggruppamento;
 - solamente per le ore di effettiva presenza in servizio (escluse le prestazioni non ricondotte alle attività sopra specificate – es. prestazioni per straordinario elettorale, ecc...);
5. L'Indennità viene convenzionalmente calcolata ad ora e risulta pertanto definita in euro 0,20 orari.
6. Per il personale dell'area della vigilanza le condizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come elencate alla precedente lettera e) e cioè: "prestazioni di lavoro che presentano esposizione diretta e continua a monossido di carbonio ed ogni inquinante dovuto al traffico", in quanto trattandosi di situazioni o condizioni che caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni dei profili professionali dell'area della vigilanza, sono già valutate e remunerate con le specifiche indennità previste per i suddetti profili. Pertanto per tale personale la prestazione svolta all'esterno non dà diritto al riconoscimento dell'indennità di rischio, e a maggior ragione lo svolgimento dell'attività all'interno.

Indennità di disagio per interventi notturni durante le emergenze dovute a fenomeni calamitosi

7. L'indennità compensa il disagio derivante dal **rientro imprevisto** in servizio straordinario ed in orario notturno, per interventi derivanti da emergenze dovute a fenomeni calamitosi. L'indennità pertanto compensa il disagio derivante da prestazioni rese con **immediatezza, imprevedibilità ed urgenza**, in situazioni eccezionali e di emergenza, che comportano una straordinaria presenza in servizio nella giornata, estesa alla fascia notturna.
8. Al personale che nelle condizioni di cui al comma precedente, ivi compreso il personale turnista in caso di chiamata per servizio non previsto ed aggiuntivo rispetto all'orario dovuto settimanale e rispetto ai turni già programmati, svolge il proprio servizio dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del mattino, è riconosciuta un'indennità di disagio pari ad euro 10,00 per ciascuna giornata.
9. Detto personale inoltre può optare per:
- l'assenza del mattino o della giornata intera di servizio, dovuta per il giorno stesso, utilizzando gli istituti delle ferie, del recupero di straordinario effettuato, o altro giustificativo.

- il rientro in servizio, prestando il normale orario di lavoro previsto, compatibilmente con le esigenze di recupero fisico.

10. L'indennità è corrisposta di norma mensilmente.

Art. 15 - Indennità per servizio esterno del personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 2018)

1. L'indennità per servizio esterno è corrisposta nel rispetto del limite economico espressamente destinato a tale istituto, come riportato nel contratto decentrato annuale.
2. L'indennità compete al personale dei profili dell'area della vigilanza che sia adibito in via continuativa al servizio esterno (in quanto derivante dalla programmazione del lavoro adottata dall'organizzazione), su individuazione del Comandante del Corpo di PL.;
3. L'indennità compete nella misura giornaliera di 1,00 euro per turni di servizio esterno reso per almeno tre ore.
4. Al termine del periodo il Comandante del Corpo di PL comunica all'ufficio competente i compensi spettanti;

Art. 16 - Altri trattamenti economici

1. Gli specifici trattamenti economici derivanti da disposizioni normative, incrementano il fondo secondo il disposto dell'art. 32 comma 3 del CCRL 2018, e sono disciplinati dalle relative disposizioni di legge e regolamentari, a cui accede se prevista, la contrattazione decentrata.
2. In materia di processo tributario, nella liquidazione delle spese a favore dell'Amministrazione, se assistita da propri dipendenti, i compensi previsti dall'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/92 (come integrato dall'art. 12 c. 1 lett. b DL 437/1996), che si riporta di seguito, sono attribuiti al dipendente nominato patrocinatore dell'Amministrazione nel caso di nomina singola, ed in quote uguali nel caso di nomina congiunta:
"2-bis. Nella liquidazione delle spese (...) a favore dell' ente locale, se assistito da propri dipendenti, si applica il decreto previsto dall'[articolo 9, comma 2, del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 24 marzo 2012, n. 27](#), per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza".
3. Gli introiti provenienti dalla Regione per attività dalla stessa delegate o attribuite, e specificatamente destinati a compensi di produttività al personale, sono liquidati ai dipendenti che hanno effettuato la prestazione con le modalità previste per i progetti obiettivo di cui al successivo articolo "Progetti obiettivo" (L. 449/1997).
4. Gli introiti provenienti dalla Regione per attività dalla stessa delegate o assegnate, specificatamente destinate al ristoro dei costi di gestione sostenuti dall'Ente, sono utilizzabili per liquidare le ore straordinarie rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro per la specifica prestazione. Tali prestazioni non concorrono a determinare il limite del lavoro straordinario di cui al precedente articolo "Fondo per il lavoro straordinario".
5. **INCENTIVI GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE - art. 1 c. 1091 della legge 30/12/2018 n. 145 – (art. 7 c. 8 Regolamento contrattato in data 19 dicembre 2019)**
L'incentivo si cumula con gli altri incentivi previsti dalla contrattazione collettiva. L'eventuale lavoro straordinario effettuato dal personale interessato all'incentivo è messo a recupero orario.
6. **FONDO INCENTIVANTE PER LE FUNZIONI TECNICHE (art. 12 Regolamento contrattato in data 28 dicembre 2018)**
Il personale che partecipa alla ripartizione dell'incentivo, che dovesse su autorizzazione del Dirigente preposto, prestare ore di lavoro straordinario, ritenute necessarie, dal responsabile unico del procedimento, per il rispetto della tempistica di cui all'art. 8, non ne può richiedere la retribuzione ma solo il recupero delle stesse.

Il personale avrà la facoltà di chiedere la retribuzione delle ore di lavoro straordinario, solo nel caso in cui i relativi progetti non vengano posti a base di gara, per cause non imputabili al personale stesso.

Il riconoscimento economico viene correlato con i parametri di assorbimento di seguito specificati, in termini di cassa. L'importo assorbito viene lasciato a disposizione del fondo per le risorse integrative o resta in economia nel caso della retribuzione di risultato:

da 0 a 2065 euro	Nessun assorbimento
Da 2066 a 3615 euro	Assorbimento del 20% della quota di produttività o retribuzione di risultato
Da 3616 a 5164	Assorbimento del 40% della quota di produttività o retribuzione di risultato
Oltre i 5164	Assorbimento del 60% della quota di produttività o retribuzione di risultato

7. COMPENSI ALL'AVVOCATURA PER LA RAPPRESENTANZA E DIFESA IN GIUDIZIO"

L'incentivo si cumula con gli altri incentivi previsti dalla contrattazione collettiva.

Art. 17 - Lavoro agile

1. Il lavoro agile ha diverse ricadute positive, fra cui quella di consentire una migliore conciliazione dei tempi di vita con quelli professionali.
2. Risulta necessario garantire la costante inclusione di tutti i lavoratori nelle dinamiche lavorative e relazionali all'interno degli uffici, a prescindere dalla loro presenza fisica, ed assicurare una costante formazione ed aggiornamento professionale.
3. Ai lavoratori che prestano la loro attività in modalità agile vanno applicati gli istituti contrattuali compatibili, nell'ottica della parità di trattamento e della valorizzazione professionale e rispetto della dignità della persona.

Art. 18 - Tempi, modalità e procedure di verifica di attuazione del presente contratto decentrato

1. In accordo fra le parti, possono essere costituite commissioni paritetiche con compiti non negoziali, con il compito di verifica dell'attuazione delle clausole contrattuali.
2. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o a mezzo PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
4. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto anche sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 19 - Norma finale

1. Le parti convengono sul presente accordo quale definizione dell'articolato economico normativo conseguente al CCRL 15/10/2018 pertanto, per quanto concerne le prestazioni rese dal 1° gennaio 2020 non trova applicazione la precedente regolamentazione contrattuale decentrata che risulta pertanto disapplicata. Al solo scopo ricognitivo, si richiamano i precedenti contratti decentrati le cui previsioni risultano ultrattive in quanto afferenti a istituti non specificatamente regolati dal presente contratto:
 - Modalità attuative del calendario scolastico del personale educativo degli asili nido
 - Sistema di classificazione del personale – individuazione dei profili professionali e collocazione nelle corrispondenti categorie ex art. 25 CCRL 2002, concertato in data 10/6/2004 e s.m.i.
 - Regolamento recante norme e criteri per la costituzione e ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche
 - Regolamento sul funzionamento dell'Avvocatura e sulla difesa e rappresentanza in giudizio
 - Regolamento recante norme e criteri per gli incentivi gestione entrate tributarie
2. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro.

=.=.=.=.=.=.=.

Parte Seconda: CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE INTEGRATIVE ART. 32 CCRL 2018 – ANNO 2020

Art. 20 - Disposizioni preliminari della delegazione trattante di parte pubblica

1. Il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa è stato costituito dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 2161 del 15/9/2020 avente ad oggetto "Determinazione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2020";
2. Per quanto riguarda il rispetto dei limiti di finanza pubblica, la Direzione Centrale Funzione Pubblica e Semplificazione con nota n. 7235/P del 12/02/2020 al paragrafo D) in ordine al trattamento accessorio del personale per l'esercizio 2020, nel riportare le previsioni contenute nell'art. 10 comma 17 della LR 23/2019, ha precisato che per l'anno 2020 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non scontano il corrispondente limite del 2016, ma unicamente il limite di spesa previsto dall'art. 22 della LR 18/2015;
3. Il parere espresso dai Revisori del Conto registrato al protocollo n. 66030/A del 28/9/2020, con riferimento alla speciale disciplina regionale contenuta nell'art. 10 comma 17 della LR 23/2019 e nella circolare della Direzione centrale Autonomie Locali del 12/2/2020, ha certificato la correttezza dell'atto di costituzione del fondo e del fondo per le indennità 2020 quantificato secondo il disposto dell'art. 32 del CCRL 2016/2018, in quanto contenuto nel limite di riferimento della spesa media di personale del triennio 2011/2013 e non anche nel limite del salario accessorio 2016;
4. Per effetto di quanto sopra e limitatamente all'anno 2020, si considerano superate le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, contenute nella deliberazione della Giunta comunale n. 321 del 23 novembre 2018, che disponeva prudenzialmente di dare attuazione alla normativa contrattuale in sede di contrattazione decentrata, osservando il limite di importo determinato per l'anno 2016, così come previsto dall'art. 23 comma 2 del DLgs 75/2017.
5. il contenuto del contratto decentrato è limitato alle materie sottoposte alla contrattazione decentrata indicate all'art. 38 del CCRL 2016-2018 ed è inteso quale fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili, e non quindi la specificazione dei valori economici di destinazione annui dei singoli istituti contrattuali.

Art. 21 - Norma di coordinamento

1. Per effetto dell'art. 5 comma 3 del CCDIT "Contratto collettivo territoriale per l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 – accordo stralcio 2019" stipulato il 19 dicembre 2019, una quota stabilita nel limite di 50.000,00 euro annui (per l'anno 2020 e per l'anno 2021) è destinata alla realizzazione di specifici progetti obiettivo individuati dalla Giunta comunale su proposta dei dirigenti, da realizzarsi con le modalità già definite nell'art. 40 del CCDIT 9 settembre 2014, al tempo vigente.
2. Per effetto dell'art. 8 comma 13 del CCDIT "Contratto collettivo territoriale per l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 – accordo stralcio 2019" stipulato il 19 dicembre 2019, la selezione per l'attribuzione della progressione orizzontale 2020 è stata effettuata utilizzando le risorse del fondo 2020 nelle quote e con i criteri di svolgimento della selezione previsti nel medesimo comma 13.

Art. 22 - Criteri di ripartizione delle risorse del fondo per la produttività e progressioni economiche - anno 2020

1. L'utilizzo delle risorse del fondo per incentivare la produttività ed attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie, è riassunto come ripartizione di massima nella tabella che segue:

	COMUNE DI PORDENONE FONDO ANNO 2020	PREVISIONE CCDIT
Pn(+Zopp)	lett. d) art. 20 CCRL 2002: art. 43 legge n. 449/1997: Contratti di sponsorizzazione	0,00
Pn(+Zopp)	lett. d) art. 20 CCRL 2002: art. 43 legge n. 449/1997: Convenzioni con soggetti pubblici e privati (a D.V.)	4.000,00
Pn(+Zopp)	lett. d) art. 20 CCRL 2002: art. 43 legge n. 449/1997: Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali	5.000,00
Pn(+Zopp)	D.LGS 163/2006 INCENTIVI PROGETTAZIONE AD ESAURIMENTO (PAGATI NELL'ANNO)	v.consuntivo
Pn(+Zopp)	INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE DAL 1/1/18 D.lgs 50/2016 (PAGATI NELL'ANNO)	v.consuntivo
Pn(+Zopp)	INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE SVOLTI PER CONTO TERZI (PAGATI NELL'ANNO)	v.consuntivo
Pn(+Zopp)	recupero evasione IMU-TARI	v.consuntivo
Pn(+Zopp)	contenzioso tributario	v.consuntivo
Pn(+Zopp)	compensi derivanti dai maggiori proventi delle sanzioni amministrative ex art. 208 del codice della strada (D.Lgs. 285/1992)	v.consuntivo
Pn(+Zopp)	Compensi professionali Avvocati (pagati nell'anno) - Art. 9 D.L. 90/2014 conv. in Legge 114/2014	v.consuntivo
Pn(+Zopp)	risorse che specifiche disposizioni di legge regionale destinano alla produttività, nell'ambito di attività assegnata ai Comuni	v.consuntivo
Pn(+Zopp)	premi correlati ai diritti derivanti da invenzione industriale (art. 27 CCRL 2016-2018)	0,00
Pn(+Zopp)	PROGETTI OBIETTIVO	50.000,00
Pn(+Zopp)	PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	v.sotto
Pn(+Zopp)	PROGRESSIONI ORIZZONTALI	469.572,00
Pn(+Zopp)	NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2020	51.428,00
PL Corden	compensi derivanti dai maggiori proventi delle sanzioni amministrative ex art. 208 del codice della strada (D.Lgs. 285/1992)	v.consuntivo
PL Corden	risorse che specifiche disposizioni di legge regionale destinano alla produttività, nell'ambito di attività assegnata ai Comuni	0,00
PL Corden	PROGETTI OBIETTIVO	(PN)
PL Corden	PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	v.sotto
PL Corden	PROGRESSIONI ORIZZONTALI	10.123,00
PL Corden	NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2020	1.877,00
	TOTALE RISORSE EX ART. 32 CCRL 2018: 1.158.777,12	1.158.777,12
	PN-PL CORDENONS PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	566.777,12

Nota: per il Comune di Cordenons i valori sono riportati in via presuntiva in attesa della formalizzazione della quota di fondo assegnata in gestione per effetto della convenzione.

**Art. 23 - Criteri di ripartizione delle risorse del fondo per le indennità
ex c. 6 art. 32 CCRL 2018 - anno 2020**

1. L'utilizzo delle risorse del fondo per le indennità, è riassunto come ripartizione di massima nella tabella che segue:

	COMUNE DI PORDENONE FONDO PER LE INDENNITA' ANNO 2020	PREVISIONE CCDIT
Pn(+Zopp)	INDENNITA' DI TURNO (art. 3 CCRL 2016-2018)	147.500,00
Pn(+Zopp)	INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art. 4 CCRL 2016-2018)	36.300,00
Pn(+Zopp)	SERVIZIO IN GIORNO FESTIVO - RIPOSO COMPENSATIVO-ORARIO DISAGIATO (art. 5 CCRL 2016-2018)	vedi voce turno
Pn(+Zopp)	INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA PL (art. 26 CCRL 2016-2018)	10.000,00
Pn(+Zopp)	INDENNITA' CAT. A) E B1) e dipendenti già beneficiari	3.400,00
Pn(+Zopp)	INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO (comprende ind.professionale+ind.regionale+calendario scolast)	25.800,00
Pn(+Zopp)	INDENNITA' DI DIREZIONE (ex 8^ q.f. DPR 347/93 ad personam)	4.000,00
Pn(+Zopp)	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (RISCHIO) (art. 6 CCRL 2016-2018)	36.700,00
Pn(+Zopp)	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (DISAGIO) (art. 6 CCRL 2016-2018)	
Pn(+Zopp)	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (MANEGGIO VALORI) (art. 6 CCRL 2016-2018)	6.100,00
Pn(+Zopp)	INTERVENTI NOTTURNI PER EMERGENZE	1.000,00
Pn(+Zopp)	INDENNITA' DI RESPONSABILITA'/SPECIFICHE PROFESSIONALITA'	54.690,81
PL Corden	INDENNITA' DI TURNO (art. 3 CCRL 2016-2018)	20.000,00
PL Corden	INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA PL (art. 26 CCRL 2016-2018)	2.000,00
PL Corden	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (DISAGIO) (art. 6 CCRL 2016-2018)	
PL Corden	INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art. 4 CCRL 2016-2018)	1.300,00
PL Corden	INDENNITA' DI RESPONSABILITA'/SPECIFICHE PROFESSIONALITA'	
	LIMITE MASSIMO DI SPESA COMMA 7 ART. 32 CCRL 2018: 348.790,81	348.790,81
Pn(+Zopp)	LAVORO STRAORDINARIO	
Pn(+Zopp)	Straordinario gest. pratiche "Carta Famiglia" finanz. da contrib. reg. (LR 11/2006)	
Pn(+Zopp)	Straordinario Compensi ISTAT (criterio di cassa: importi pagati nell'anno)	
Pn(+Zopp)	Lavoro aggiuntivo (straordinario) ex art. 22 comma 3-bis del DL 50/2017 relativo all'attività della polizia locale per gli eventi privati	
PL Corden	LAVORO STRAORDINARIO	
	LIMITE MASSIMO DI SPESA ART. 17 CCRL 2002: 163.045,23	163.045,23

Nota: per il Comune di Cordenons i valori sono riportati in via presuntiva in attesa della formalizzazione della quota di fondo assegnata in gestione per effetto della convenzione.

Art. 24 - Riassegnazione risorse residue lavoro straordinario

1. In considerazione della eccezionalità in cui l'Amministrazione si è trovata ad operare nel corrente anno 2020 dovuta all'emergenza pandemica, nonché in previsione dell'auspicata ripresa delle attività degli Uffici a supporto dell'intero contesto economico-sociale del territorio, le quote che risultano residue del fondo per lavoro straordinario 2020 sono riassegnate al medesimo fondo dell'anno 2021 al fine di poter fronteggiare il maggior carico di lavoro previsto nella fase di ripresa.

Art. 25 - Banca delle ore

1. Subordinatamente ad un incremento del fondo per lavoro straordinario, per effetto di disposizioni del CCRL, per il 2021 verrà attivata in via sperimentale la banca delle ore.

Art. 26 - Piano della formazione

La formazione professionale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'amministrazione. E' infatti uno strumento gestionale che, in stretta correlazione con gli altri strumenti di gestione del personale, contribuisce all'accrescimento della efficienza/efficacia dell'azione amministrativa.

La formazione costituisce leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

Il budget annualmente disponibile per la formazione viene utilizzato secondo le seguenti linee di indirizzo:

1. il dirigente della struttura utilizza le risorse secondo il principio della formazione professionale diffusa, con l'obiettivo dell'accrescimento professionale di tutto il personale assegnato secondo le qualifiche e le mansioni espletate. Privilegerà naturalmente i servizi interessati da modifiche legislative e organizzative e/o particolari situazioni che richiedono un accrescimento professionale teso a sviluppare l'autonoma capacità del dipendente nella trattazione delle materie affidate;
2. verranno privilegiate le forme di formazione specifica, preferibilmente svolte nelle vicinanze o in modalità telematica, nel giusto temperamento della qualità della formazione e dell'economicità della partecipazione;
3. la formazione e le conoscenze acquisite dovranno essere messe a disposizione, nelle forme più idonee, da parte dei dipendenti formati al rimanente personale del servizio interessato ed eventualmente, anche dei servizi correlati;
4. l'accrescimento professionale dovrà essere oggetto, da parte del dirigente, di opportuno riscontro dei risultati al fine di un efficace e razionale utilizzo della risorsa.

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione della Pubblica Amministrazione è incentivato, secondo i principi contenuti nel sistema di valutazione della performance vigente, il coinvolgimento di tutti i dipendenti al fine del miglioramento della qualità del lavoro, dell'organizzazione degli uffici e dell'erogazione dei servizi all'utenza.

Si esprime l'indirizzo ai dirigenti di individuare le modalità partecipative ritenute più efficaci, utilizzando riunioni in presenza o da remoto, attivazione di casella di posta dedicata, iniziative di formazione, questionari di valutazione sull'organizzazione del lavoro, proposte di modifica o implementazione dei servizi, su aspettative di formazione ed aggiornamento professionale (salvaguardando l'anonimato) ecc...