

Unione dei Comuni Terre e Fiumi

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO TRIENNIO 2019-2021

L'anno 2019 il giorno 25 del mese di settembre

TRA

La **Delegazione trattante di parte pubblica** (nominata con delibera di Giunta n. 35 del 28.05.2018)

- **Antonella Montagna** – Dirigente Area Risorse Umane e Servizi Informativi – Presidente;
- **Carlo Ciarlini** – Dirigente Corpo di Polizia Municipale- Componente;
- **Benetti Cristiano** – Responsabile Area Welfare – Componente;

E

Le organizzazioni Sindacali:

per le RSU Aziendali

Cristofori Agnese

Sattini Antonio

Finotti Marco

Rolfini Germano

per le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

CGIL FP – Greco Luca

UIL FPL – Uba Leonardo

CISL FP – Bertelli Francesco

Vista l'ipotesi di accordo decentrato sottoscritto in data 13/08/2019;

Considerato che il revisore ha ritenuto il parere espresso per la parte economia anno 2019 (di cui al verbale n. 3 del 22/05/2019) sia valido anche per la parte giuridica che viene, con questo contratto sottoscritto, in quanto fa riferimento per l'anno 2019 alle stesse somme;

Vista la delibera di Giunta n.28 del 09/09/2019 con la quale si autorizza la sottoscrizione del contratto definitivo parte giuridica triennio 2019-2021;

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, si approva il seguente contratto integrativo decentrato triennale 2019-2021 parte giuridica:

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Progressioni economiche
- Art. 7 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 9 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 10 Orario di lavoro.
- Art. 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 12 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
- Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
- Art. 14 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018).

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 15 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 16 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 17 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 18 Decorrenza

- Allegato A – Regolamento e criteri selezione progressioni nella categoria
- Allegato B – Protocollo Relazioni Sindacali
- Allegato S – Schede per progressioni

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'ente con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2019 al 2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolamentazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa **NON INFERIORE AL 30%** del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Per l'anno 2019 per la performance individuale sono stanziati € 25.000,00 e per la performance organizzativa € 24.161,12 di cui € 1.000,00 sono destinati al servizio informatico per il progetto di pronta disponibilità. La Polizia locale accede alla somme destinate alla performance organizzativa con i progetti specifici di cui al 208 c.d.s. .

Art. 6

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. per la disciplina dell'istituto è stato sottoscritto l'accordo allegato A e S al presente contratto in data 07/06/2019.
3. Per l'anno 2019 sono stanziati € 9.000,00

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Nella struttura organizzativa dell'ente si riscontra unicamente la situazione del maneggio valori .
2. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:
 - da euro 150,00 a euro 3.000,00 importo indennità giornaliera euro 1;
 - da euro 3.001,00 euro 5.000,00 importo indennità euro 1,5;
 - da euro 5.001,00 in poi importo indennità euro 2,00;
3. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento dell'attività di maneggio valori.
4. Per l'anno 2019 sono stanziati € 700,00

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità non superiore a € 350,00 è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: Protocollo o Ufficio relazioni con il pubblico;

- al personale di categoria C l'indennità da € 500,00 a € 2.500,00 è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;

b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi;

- al personale di categoria D da € 1.000,00 a € 2.500,00 l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore interno o esterno per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;

b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale .

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

3. Per L'anno 2019 sono stanziati € 14.050,00.

Art. 9

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n.18.

Art. 10

Orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. L'orario di lavoro dei dipendenti dell'Unione dei Comuni Terre e Fiumi è disciplinato dal regolamento dell'orario di servizio e di lavoro approvato con delibera di G.U. n.19/2016.

ART.11
Misure di sicurezza nei luoghi di lavoro

Nell'ambito della valutazione dei rischi riguardanti il lavoratore l'amministrazione si impegna a continuare il percorso iniziato alla fine del 2018 e i cui risultati sono stati resi noti nel 2019 inerente il rischio di stress-lavoro correlato di cui al D.lgs.n.81/2008.

Art. 12
Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale e soprattutto alla introduzione di interventi che consentano il c.d. LAVORO AGILE:

a) mediante la mappatura delle attività che possono essere svolte in locali diversi da quelli della sede ed in orari flessibili entro il 31/12/2019;

b) mediante la verifica delle dotazioni strumentali tecnologiche in grado di consentire questa modalità di lavoro, entro il 31/12/2019;

c) mediante la partenza delle prime postazioni sperimentali entro il 01/07/2020;

Art. 13
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa.

I criteri di cui al presente comma sono stati approvati nel sistema di valutazione della performance.

Art. 14
Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

Il Corpo di Polizia Locale svolge la propria attività in turno come da regolamento dell'orario di lavoro.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 2018.
3. La misura dell'indennità è stabilita nel minimo di € 4,5 giornalieri. Verrà erogata mensilmente. A fine anno si opererà conguaglio fino concorrenza della somma a disposizione pari ad € 18.000,00.
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 16

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
3. L'indennità viene fissata da € 500,00 a € 1.000,00.
4. Per l'anno 2019 sono stanziati € 1.500,00

Art. 17

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 56 quater una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.lgs.n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice. Ai sensi della delibera della Corte dei Conti sezione autonomie n.5 del 22/03/2019 tale quota per l'anno 2019 essendo derivata dalle maggiori entrate provenienti dalle sanzioni del codice della strada, pur confluenndo nel fondo non sarà assoggettata al limite del salario accessorio di cui all'art. 23 c. 2 del DL.75/2017
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art.67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Con il presente contratto integrativo sono finanziati i progetti previsti nella delibera di Giunta Unione n.20/2019 per euro 17.189,84;

ALLEGATO A

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 1 - Criteri generali per la progressione economica

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del d.lgs. 150/2009.
2. Annualmente sulla base della delibera di Giunta contenente gli indirizzi per la contrattazione decentrata e sulla base del presente regolamento, viene definito l'utilizzo delle risorse per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 68, comma 2 - lett. j), del CCNL del 21/05/2018.
3. Il fondo per le risorse decentrate definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate negli anni precedenti ed individua le eventuali risorse finanziarie per nuove progressioni economiche da effettuarsi al termine dell'anno di riferimento . Tali risorse sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".
4. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale avente diritto alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione ed i relativi benefici avranno decorrenza dalla stessa data.

Art. 2 - Requisiti per concorrere alla selezione

1. L'Ufficio Personale all'inizio della procedura pubblica dà avviso di avvio della procedura di selezione.
2. Ai sensi dell'art. 16, comma 6 del C.C.N.L. 21/05/2018, per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, del requisito minimo di permanenza nella posizione di gradimento pari a ventiquattro mesi nell'ente (escluso il caso di trasferimento all'Unione). Nel caso di mobilità deve avere ottenuto nell'ente almeno una valutazione annuale.
Si specifica inoltre che:
ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
3. Viene escluso dalla partecipazione alla selezione il dipendente che, nel corso dell'anno al quale la valutazione si riferisce, ha ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.
4. Sono ammessi alla selezione, i dipendenti che NEL TRIENNIO CHE PRECEDE L'ANNO in cui è adottata la decisione di attivazione della progressione economica, nella valutazione finale della performance individuale hanno ottenuto almeno la valutazione sufficiente nei tre anni.

5. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
6. A parità di punteggio avrà priorità il dipendente che avrà riportato la valutazione migliore nei due anni precedenti.
7. In caso di parità di punteggio anche dopo aver valutato la priorità di cui al comma 6 ha la preferenza il più anziano di età.
8. L'esclusione alle previste selezioni, per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale, nella sede di lavoro.

Art. 3 - Sistema di valutazione per la progressione economica

1. La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile graduato distintamente per ogni categoria.
2. A tal fine, vengono utilizzate le schede di valutazione di cui all'allegato "S" al presente regolamento.
Per la valutazione dei risultati della performance vengono considerate le 2 migliori valutazioni del triennio.
3. La compilazione e quindi la valutazione delle schede relative ai dipendenti appartenenti alla medesima categoria deve esprimere un giudizio comparativo obiettivo, non influenzato da elementi soggettivi del valutatore al momento in cui si effettua l'operazione.
4. Il Dirigente del personale predisponde una graduatoria differenziata per categoria in base alle risorse messe a disposizione nel contratto decentrato.
5. In considerazione del fatto che la valutazione del personale viene effettuata da più responsabili, per i rispettivi collaboratori ed autonomamente l'uno dall'altro, per l'utilizzo della stessa ai fini di determinare il punteggio per la collocazione nella graduatoria per la progressione economica all'interno delle singole categorie, il responsabile del personale convoca una conferenza preventiva con i responsabili dell'area. Effettuata la valutazione il responsabile del personale può convocare una nuova riunione dei responsabili per la verifica dell'applicazione dei fattori di valutazione.
6. Le graduatorie formalizzate dal Dirigente del personale sono pubblicate e diventano definitive ed efficaci, se nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati all'ufficio unico del personale ricorsi di cui all'art.4 del presente regolamento.
7. Divenute esecutive le graduatorie di cui al comma precedente, l'Ufficio Unico del Personale provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico. La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

8. Le schede di valutazione per la progressione e l'eventuale contenzioso sono conservate nel fascicolo di ogni dipendente.

9. Nel caso in cui i candidati siano responsabili di area, la valutazione ai fini della progressione viene effettuata dal Segretario Generale.

Art. 4- Gestione del contenzioso

Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva i dipendenti che non condividono la graduatoria possono chiederne la modifica proponendo ricorso motivato al Responsabile del personale . Il ricorso è consegnato all'Ufficio Unico del Personale. Entro 5 giorni il responsabile incontra il dipendente eventualmente accompagnato da un rappresentante sindacale o da un legale. Il Dirigente del personale assume la propria decisione e la comunica entro i successivi 5 giorni.

Nel caso in cui persista da parte del dipendente insoddisfazione sulla decisione, il dipendente, entro i termini previsti dalla legge, potrà rivolgersi al Giudice del Lavoro.

Art. 5- Risorse

Annualmente l'Ente dispone nel Fondo le risorse per le progressioni economiche orizzontali suddivise per categorie giuridiche ed economiche.

Per l'anno 2019 sono suddivise in percentuale alla quantità di dipendenti della categoria in servizio presso l'Ente.

Visto l'esiguo numero di cat. B, la categoria viene inglobata nella cat. C.

L'assegnazione delle risorse avverrà per scorrimento della graduatoria in base alla categoria economica (es. prima C1, poi C2 ecc.) fino a concorrenza delle somme destinate.

Eventuali resti delle risorse saranno utilizzate per la performance individuale.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

FATTORI	Punteggio fattori max	Punteggio attribuito
1. Risultati della valutazione della performance del triennio precedente	50	
2. Esperienza maturata nell'ambito professionale (maturata nella posizione economica)	50	
SOTTOFATTORI punto 2		
Permanenza nella posizione economica (max 35 punti)		
Competenze acquisite (Di competenza del Responsabile) (max 15 punti)		
TOTALE	100	

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIPENDENTE (per ricevuta)

PROTOCOLLO PER LE RELAZIONI SINDACALI

Il presente atto ha come oggetto la regolamentazione delle relazioni sindacali fra l'Unione dei Comuni Terre e Fiumi, nell'articolato successivo chiamato ente , e la rappresentanza sindacale , come prevista dal CCNL 2016/2018 .

Art. 1

Obiettivi e strumenti

Premesso che le parti convengono che

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;

- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) **partecipazione;**

b) **contrattazione integrativa**, anche di livello territoriale, con la partecipazione dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti , secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL.

4. La **partecipazione** è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale , in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

5. La **contrattazione integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 2

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e

dei suoi strumenti.

2. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione, quando è possibile, almeno 15 giorni prima della data di assunzione degli atti, deve essere data per iscritto utilizzando il mezzo della email al fine di consentire alla RSU e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 del CCNL 2016/2018 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 e 7 del CCNL 2016/2018 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art.3

Confronto

Il confronto disciplinato dall'art. 5 del CCNL 2016/2018 è finalizzato ad instaurare un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 4

Contrattazione collettiva integrativa

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. del CCNL.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett.

a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- 12
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni

organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

I tempi e le procedure sono disciplinati dall'art. 8 del CCNL 2016/2018.

Art. 4 **Libertà sindacali**

La RSU può utilizzare previa prenotazione, la sala riunioni dell'Ente o in caso di indisponibilità della stessa di un ufficio nonché delle strumentazioni necessarie allo svolgimento della propria attività (computer, stampante, fax, fotocopiatore, telefono, etc.)

La RSU /OO.SS. hanno diritto di affiggere in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'Ente e sedi decentrate, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

L'ente mette a disposizione delle RSU/OO.SS. uno spazio digitale ove possono diffondere la documentazione relativa alle materie di interesse sindacale e del lavoro.

I lavoratori hanno diritto di partecipare durante l'orario, ad assemblee sindacali nell'unità amministrativa in cui prestano la loro opera o in altra sede, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Hanno altresì diritto a riunirsi, sempre in locali concordati con l'Amministrazione, anche al di fuori dell'orario di lavoro e delle predette 12 ore annue.

I dipendenti, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, possono essere assistiti da un rappresentante delle RSU/ OO.SS. firmatarie del contratto all'atto della firma del contratto di lavoro, se richiesto.

Hanno altresì diritto a farsi assistere o rappresentare da un componente della R.S.U./RSA. o da una singola Organizzazione Sindacale, per qualunque richiesta o problema riguardante il proprio rapporto di lavoro.