



Comune di Campi Bisenzio
Città Metropolitana di Firenze

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CAMPI BIENZIO
PER IL TRIENNIO 2018 - 2020

Il giorno 27 dicembre 2018, alle ore 12.00, nella sede del Comune di Campi Bisenzio, Piazza Dante n. 36, le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, come di seguito costituite:

- il Presidente della delegazione di parte pubblica, costituita con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 05.06.2018, nella persona del dott. Marco Pandolfini, Segretario Generale del Comune;

- le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente, nelle persone di:

Magonio Mirella - coordinatrice

Anderlini Beatrice

~~Baracani Elena~~

Baroni Elisabetta

~~Corliano Pietro~~

Doronzo Antonio

Galluccio Luisanna

~~Innocenti Stefano~~

Lelli Marina

Nencetti Cheti

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Mazzi Roberto - CGIL FP

~~Comodo Raffaella - CISL FPS~~

Locanto Pasquale - UIL FPL

Premesso che:

- con determinazioni n. 817 del 10.10.2018 e n. 900 del 31.10.2018 del Direttore del Servizio "Organizzazione interna/Servizi al cittadino" è stato costituito il Fondo risorse decentrate, parte stabile, per l'anno 2018, in merito al quale è stato acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in data 31.10.2018, ai sensi dell'articolo 67, comma 1, del CCNL del 21.05.2018;

- con deliberazione n. 176 dell'11.12.2018, resa immediatamente eseguibile, la Giunta Comunale ha integrato il suddetto Fondo risorse decentrate 2018 con le risorse variabili determinate ai sensi dell'art. 67, comma 3, del citato CCNL, oltre che con le economie derivanti dal Fondo 2017 e dal Fondo per lavoro straordinario, ed ha inoltre fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica relativamente alla contrattazione 2018-2020 ed ai criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2018, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL del 21.05.2018;

- in data 17.12.2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di Campi Bisenzio per il triennio 2018-2020;

- in data 21.12.2018 il Collegio dei Revisori dei Conti dell'ente ha certificato la compatibilità dei costi del presente contratto collettivo decentrato integrativo con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 e dell'art. 8, comma 6, del CCNL del 21.05.2018, ed ha altresì certificato le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo del suddetto CCDI 2018-2020, redatte dal Direttore del 2° Settore - "Organizzazione interna/Servizi al cittadino" in data 18.12.2018, come previsto dall'art. 40, comma 3 sexies, dello stesso D. Lgs. n. 165/2001;

- con deliberazione n. 184 del 24.12.2018, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Campi Bisenzio per il triennio 2018-2020.

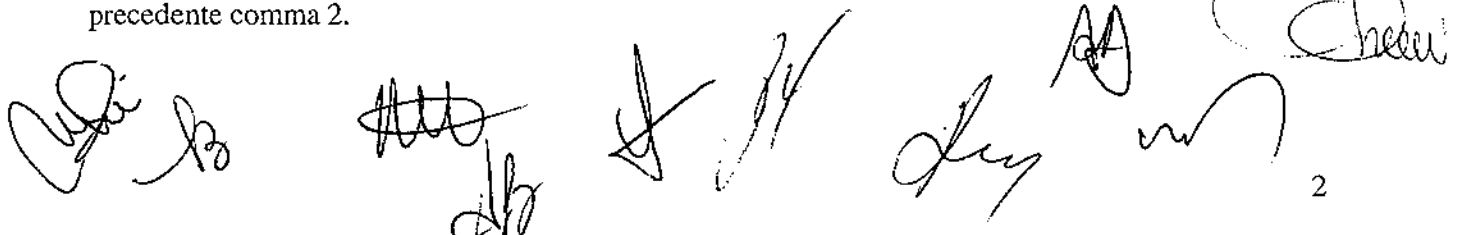
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente con qualifica non dirigenziale in servizio presso il Comune di Campi Bisenzio, con rapporto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale.
2. Al personale con rapporto a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi non si applicano le disposizioni previste nel Capo V del Titolo II del presente contratto. Al personale con rapporto a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi gli istituti di carattere economico si applicano limitatamente a quelli obbligatori in relazione alla prestazione lavorativa effettuata, previsti dai capi II e III del titolo II del presente contratto.
3. Al personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni previste dai contratti collettivi nazionali vigenti e dal presente contratto integrativo.
4. Il presente contratto disciplina esclusivamente le materie che la legge e i contratti collettivi nazionali demandano espressamente alla contrattazione decentrata integrativa.
5. Le parti si danno reciprocamente atto che:
 - a) la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'ente;
 - b) il presente contratto integrativo non può violare i vincoli e i limiti derivanti dalla legge e dal CCNL, sia di carattere finanziario che di altro tipo.
6. Le eventuali clausole in contrasto con i vincoli e i limiti di cui ai precedenti commi 4 e 5 sono nulle e non possono essere applicate.
7. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto alla data di entrata in vigore del contratto stesso, nelle materie da esso disciplinate.

Art. 2 - Durata del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020. Le sue disposizioni hanno efficacia a decorrere dalla data della stipula, fatta salva una diversa decorrenza qualora espressamente stabilita negli articoli seguenti.
2. Le disposizioni del presente contratto cessano di avere efficacia nel caso in cui esse siano divenute incompatibili con successive norme di legge o di contratti nazionali.
3. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo previste sono negoziati con cadenza annuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula di quello successivo, fatta salva la facoltà delle parti di rivederne consensualmente le condizioni e fatto salvo quanto previsto dal precedente comma 2.



2

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti si impegnano a verificare annualmente, in concomitanza con l'avvio delle procedure di negoziazione di cui al precedente articolo 2, comma 3, lo stato di attuazione del presente contratto, nonché la sostenibilità delle sue disposizioni in rapporto alle risorse disponibili.

Art. 4 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Ferme restando le disposizioni normative e contrattuali in materia, le parti convengono sull'importanza del sistema delle relazioni sindacali nel Comune di Campi Bisenzio con l'obiettivo di favorire soluzioni condivise nell'interesse dell'ente e dei lavoratori.

2. Le parti ritengono di valorizzare le relazioni sindacali nei seguenti ambiti:

- a) favorire il processo di partecipazione dei lavoratori alla costruzione delle scelte strategiche dell'ente che si riflettono sulla qualità della vita dei cittadini e dei lavoratori stessi, nel rispetto delle disposizioni normative in materia e delle rispettive prerogative e responsabilità;
- b) realizzare un assetto organizzativo e lavorativo trasparente, flessibile, orientato al rispetto e allo sviluppo della professionalità e della persona dei singoli lavoratori, nonché alle esigenze del governo della Città di Campi Bisenzio, che favorisca la realizzazione degli obiettivi dell'ente in un contesto di benessere organizzativo, di crescita professionale, di informazione costante, di prevenzione e superamento dei conflitti.
- c) realizzare un sistema che incentivi lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera, che assicuri la trasparenza delle procedure, l'effettiva rispondenza tra il ruolo e le responsabilità assegnate, il corretto svolgimento dei rapporti di lavoro;
- d) realizzare un sistema finalizzato alla gestione ottimale delle risorse disponibili, all'efficienza e all'efficacia delle procedure e dei processi lavorativi, alla corrispondenza fra risorse impiegate e risultati ottenuti, alla valorizzazione del personale mediante la misurazione della performance.

3. Le parti si impegnano a conformare la loro condotta ai principi di trasparenza, responsabilità, correttezza, buona fede e lealtà reciproca, con la volontà di prevenire eventuali controversie e di dirimerle, prioritariamente, mediante il ricorso a procedure amichevoli e conciliative.

Art. 5 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione comunale si impegna a dare completa e tempestiva applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie, di coloro che sono sottoposti a condizioni lavorative di rischio e di disagio, di coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione comunale si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione comunale si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale



3

in materia di sicurezza, di salute e di rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6 - Interpretazione autentica del contratto

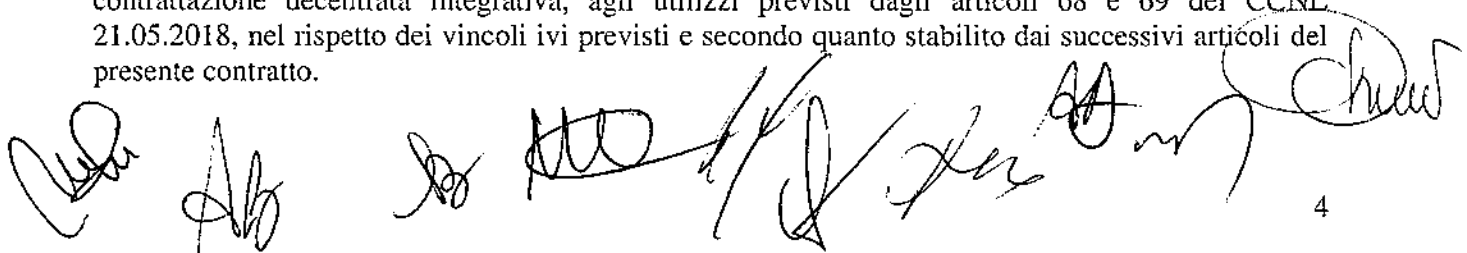
1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, in qualità di organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere di una sola parte; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. L'incontro si tiene, di norma, entro trenta giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo stesso, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE DECENTRATE

Art. 7 - Criteri per la costituzione e l'utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Il Fondo risorse decentrate è costituito annualmente dall'Amministrazione comunale ai sensi dell'articolo 67 del CCNL 21.05.2018 e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, compatibilmente con i vincoli di bilancio e con le vigenti disposizioni in materia di limiti alla spesa di personale.
2. Il Fondo risorse decentrate è distinto in risorse stabili e risorse variabili.
3. Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo.
4. Le risorse decentrate variabili sono destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e discontinuità nel tempo.
5. Le risorse stabili destinate agli istituti di cui al precedente comma 3, non utilizzate nell'anno di riferimento per il fine previsto, incrementano le risorse variabili dell'anno successivo.
6. Le risorse variabili di cui al precedente comma 4, non utilizzate nell'anno di riferimento per il fine previsto, costituiscono economie di bilancio per il Comune, con esclusione di quelle derivanti da economie sul fondo per il lavoro straordinario, fatte salve eventuali riduzioni, e di quelle derivanti da economie di anni precedenti determinatesi ai sensi del precedente comma 5, confluite nelle risorse variabili dell'anno successivo e non utilizzate.
7. Le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate sono annualmente destinate, mediante la contrattazione decentrata integrativa, agli utilizzi previsti dagli articoli 68 e 69 del CCNL 21.05.2018, nel rispetto dei vincoli ivi previsti e secondo quanto stabilito dai successivi articoli del presente contratto.



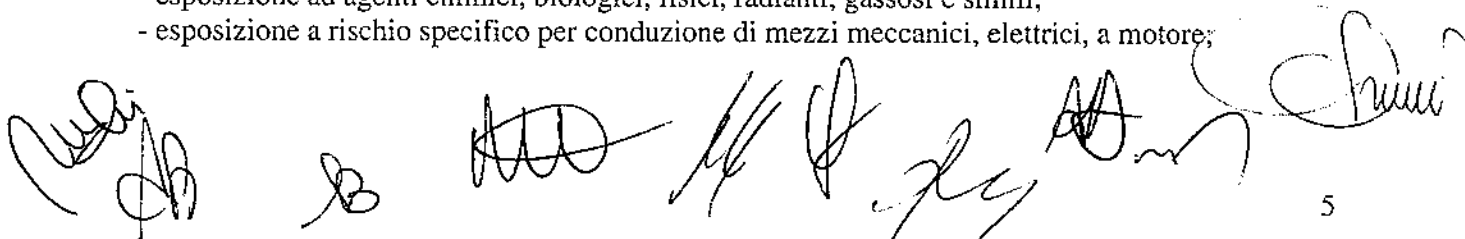
CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 8 - Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro che legittimano l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità", i quali hanno la finalità di retribuire particolari attività e prestazioni che comportano specifiche responsabilità o che sono rese in situazioni di rischio, disagio o altre condizioni previste dal CCNL del 21.05.2018.
2. Le indennità di cui al presente Capo sono riconosciute esclusivamente in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche che ne legittimano l'erogazione; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
3. Fatto salvo quanto previsto dal successivo Capo III, non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili o le categorie professionali.
4. Le indennità sono attribuite al personale che ne ha diritto, sulla base di quanto stabilito dal presente contratto e nei limiti delle risorse finanziarie stanziare, dal Dirigente o Direttore dell'Ufficio o Servizio al quale il personale stesso appartiene. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura dello stesso Dirigente o Direttore.
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente contratto sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno o diverso periodo previsto di servizio; essi sono pertanto eventualmente rapportati alle percentuali di part-time e ai mesi o frazioni di periodo di servizio, fatte salve eventuali eccezioni previste dagli articoli seguenti.

Art. 9 - Indennità di condizioni di lavoro

1. Al personale adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa o attività disagiate o attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, compete una indennità giornaliera come indicato ai commi seguenti, ai sensi dell'articolo 70 bis del CCNL 21.05.2018. Ai relativi oneri si fa fronte utilizzando le risorse di cui all'articolo 67 del medesimo CCNL 2018.
2. Il riconoscimento delle condizioni di disagio e di rischio che danno luogo alla corresponsione dell'indennità è subordinato alla sussistenza dei seguenti presupposti e condizioni:
 - non deve determinarsi, in nessun caso, una sovrapposizione di presupposti applicativi con altri istituti a carattere indennitario, escludendo quindi dall'ambito applicativo del presente istituto le prestazioni che sono già oggetto di specifici compensi allo stesso titolo in applicazione di altre disposizioni del contratto collettivo nazionale e/o del presente contratto collettivo decentrato integrativo;
 - il disagio ed il rischio sono specifiche condizioni di lavoro per le quali si procede al riconoscimento della relativa indennità in quanto non rientrano nelle ordinarie prestazioni di lavoro, come, a titolo esemplificativo, i rientri pomeridiani;
 - il compenso per il disagio e il rischio deve essere riconosciuto agli addetti unicamente per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate o rischiose e, quindi, in relazione all'effettiva presenza in servizio; la corresponsione del compenso è quindi esclusa in caso di assenza dal servizio ed è proporzionata alla reale esposizione alle condizioni di disagio o di rischio nel caso di prestazione ad orario ridotto.
3. Per attività rischiose si intendono le seguenti:
 - esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi e simili;
 - esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore;



- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
 - esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni, o, comunque, pregiudizi alla salute;
 - esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura e simili;
 - esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
 - esposizione a rischi di irradiazioni pericolose per la salute;
 - esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa;
 - esposizione a rischi di lesioni, traumi e malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
4. Per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione alle attività rischiose di cui al comma precedente compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,50.
5. Per attività disagiate si intendono le situazioni di lavoro che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale, possono risultare particolarmente negative per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali del lavoratore che vi è esposto. Fra le situazioni di disagio sono individuate le seguenti:
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, come l'orario multiperiodale, oppure a modalità di svolgimento particolarmente gravose, anche con riferimento a prestazioni lavorative effettuate con frequenti e continui spostamenti della sede lavorativa;
 - esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche o ambientali particolarmente avverse.
6. Per le prestazioni di lavoro che comportano una esposizione diretta e per la parte prevalente dell'orario di lavoro alle forme di disagio di cui al comma precedente, compete un'indennità giornaliera pari ad € 1,50.
7. Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, secondo quanto di seguito riportato:
- € 1,00 giornaliero per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati compreso tra € 2.150,00 e € 4.500,00;
 - € 1,50 giornalieri per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati compreso tra € 4.501 e € 6.500,00;
 - € 2,00 giornalieri per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati superiore ad € 6.501,00.
8. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è effettuata dal Dirigente o Direttore dell'Ufficio o Servizio al quale appartiene il personale sottoposto alle condizioni previste, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.
9. Ferma restando l'individuazione delle prestazioni di lavoro per le quali può essere riconosciuta l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo, la misura delle singole indennità di cui ai precedenti commi 4, 6 e 7 può essere variata in sede di stipula del contratto decentrato integrativo annuale per la ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo.
10. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione dal 31.12.2018 e a valere dal 01.01.2019. Per l'anno 2018 le indennità di cui ai commi precedenti sono erogate sulla base delle disposizioni e dei criteri stabiliti dai contratti preesistenti.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Il presente articolo ha per oggetto:

- a) la disciplina del sistema di attribuzione e di quantificazione delle posizioni di specifica responsabilità previste dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 ed è



6

finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C, e D non incaricato di posizione organizzativa. La presente indennità è incompatibile con quella di cui all'articolo 56 sexies del medesimo CCNL 2018.

b) la disciplina relativa all'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, che compensa le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto all'URP, formatore professionale, addetto ai servizi di protezione civile, messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario.

2. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 1, lett. a) è correlata alla complessità, specificità e strategicità del ruolo in relazione sia ai compiti, alle attività e alle responsabilità effettivamente svolte sia alle altre posizioni presenti nell'organizzazione interna in ciascuna struttura organizzativa.

3. L'indennità è attribuita con apposito provvedimento dai Dirigenti o Direttori ai quali è assegnato il personale, previa condivisione e confronto in Conferenza dei dirigenti e direttori e in accordo con il Segretario Generale. La misura dell'indennità viene stabilita dai Dirigenti/Direttori nei limiti delle risorse annualmente destinate ai compensi di cui trattasi, nei limiti contrattualmente stabiliti e secondo i seguenti criteri:

| CRITERI | indennità lorda annua - valori minimi e massimi |
|---|---|
| 1. responsabilità per conduzione e/o coordinamento in via continuativa di gruppi di lavoro di almeno 4 persone escluso il coordinatore 2. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici | fino ad € 1.000,00 |
| 3. responsabilità di realizzazione di obiettivi/risultati specifici, programmi/piani di attività complessi 4. responsabilità di elaborazione di pareri anche con effetti esterni 5. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse 6. responsabilità di sistemi relazionali complessi | da € 1.001,00 a € 1.500,00 |
| 7. responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche 8. responsabilità di procedimento amministrativo di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità | da € 1.501,00 a € 2.000,00 |
| 9. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione, correlate a diplomi di laurea e/o all'iscrizione in albi professionali 10. responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di posizione organizzativa/dirigente | da € 2.001,00 a € 3.000,00 |

4. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 1, lett. b) è riconosciuta, nella misura di € 350,00 annui lordi, ai dipendenti che svolgono in maniera continuativa, prevalente e con assunzione della relativa responsabilità, le funzioni di:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe
- Ufficiale elettorale
- Responsabile dei Tributi
- Archivista informatico
- Addetto all'URP

- Formatore professionale
- Addetto ai servizi di protezione civile
- Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario.

5. Le indennità disciplinate dal presente articolo sono finanziate con le risorse di cui all'articolo 67 del CCNL del 21.05.2018 e sono corrisposte annualmente previa attestazione da parte del Dirigente o Direttore interessato circa lo svolgimento effettivo delle funzioni che le legittimano. L'indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento in applicazione dell'articolo 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle fattispecie espressamente indicate al comma 1 dell'articolo 71 del suddetto D.L. n. 112/2008 e in detti periodi l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa dal servizio. La presente indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità ai sensi del D. Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

6. Ferma restando l'individuazione delle prestazioni di lavoro per le quali può essere riconosciuta l'attribuzione dell'indennità di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, la misura delle singole indennità può essere variata in sede di stipula del contratto decentrato integrativo annuale per la ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo.

7. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione dal 31.12.2018 e a valere dal 01.01.2019. Per l'anno 2018 le indennità di cui ai commi precedenti sono erogate sulla base delle disposizioni e dei criteri stabiliti dai contratti preesistenti.

CAPO III - INDENNITA' E ISTITUTI DELLA POLIZIA MUNICIPALE

Art. 11 - Personale destinatario delle disposizioni del presente Capo

1. Le disposizioni contenute nel presente Capo si applicano al personale della Polizia Municipale.
2. Alle disposizioni relative alle indennità si applicano i principi generali di cui all'articolo 8 del presente contratto.

Art. 12 - Prestazioni del personale per lo svolgimento di iniziative private

1. Nel caso in cui siano formalmente istituiti e disciplinati servizi aggiuntivi del personale della Polizia Municipale, prestati al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'articolo 22, comma 3 bis, del D.L. 24.04.2017, n. 50, convertito nella legge n. 96/2017, e dell'articolo 56 ter del CCNL del 21.05.2018, al personale che vi partecipa è corrisposto un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'articolo 38, comma 5, del CCNL del 14.09.2000.
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1 al personale è riconosciuto anche un riposo compensativo pari alla durata della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive di cui al presente articolo non concorrono al raggiungimento del limite individuale per il lavoro straordinario previsto dai contratti vigenti.
4. Tutti gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo sono interamente finanziati dai soggetti organizzatori dell'evento, i quali versano al Comune una somma corrispondente ai predetti oneri complessivi.

Art. 13 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56 quinquies del CCNL del 21.05.2018 è finanziata con le risorse di cui all'articolo 67 del medesimo contratto e compete al personale della Polizia Municipale in possesso dello specifico profilo professionale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza; l'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il servizio viene considerato espletato all'esterno in via continuativa se, nel mese di erogazione dell'indennità, si svolgono almeno 16 giornate con una prestazione in servizio esterno per almeno 5 ore, rapportate ad un dovuto mensile medio di 26 giorni lavorativi.
3. L'indennità di cui al precedente comma è quantificata in € 2,00 per ogni giornata di servizio svolto con le modalità indicate dal comma precedente.
4. L'individuazione del personale in servizio esterno e l'attestazione dei giorni effettuati ai sensi del presente articolo competono al Comandante della Polizia Municipale, che vi provvede mensilmente.
5. Ferma restando l'individuazione delle prestazioni di lavoro per le quali può essere riconosciuta l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo, la misura di cui al precedente comma 3 può essere variata in sede di stipula del contratto decentrato integrativo annuale per la ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo.
6. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995, con l'indennità di funzione di cui al successivo articolo 14 e con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva. Non è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro di cui al precedente articolo 9.
7. Ferma restando l'individuazione delle prestazioni di lavoro per le quali può essere riconosciuta l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo, la sua misura può essere variata in sede di stipula del contratto decentrato integrativo annuale per la ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo.
8. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione dal 31.12.2018 e a valere dal 1° gennaio 2019.

Art. 14 - Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione prevista dall'articolo 56 sexies del CCNL del 21.05.2018 può essere attribuita al personale della Polizia Municipale appartenente alle categorie C e D e allo specifico profilo professionale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa e al quale siano assegnati compiti di particolare responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità di funzione è attribuita con apposito provvedimento del Comandante della Polizia Municipale, previo confronto nella Conferenza dei Dirigenti/Direttori e in accordo con il Segretario Generale. L'entità dell'indennità viene stabilita nei limiti delle risorse annualmente destinate ai compensi di cui trattasi, nei limiti contrattualmente stabiliti e secondo i seguenti criteri:

| CRITERI | indennità lorda annua - valori minimi e massimi |
|--|---|
| 1. responsabilità per conduzione e/o coordinamento in via continuativa di gruppi di lavoro di almeno 4 persone escluso il coordinatore | fino ad € 1.000,00 |
| 2. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici | |

[Handwritten signatures and initials]

| | |
|---|-------------------------------|
| 3. responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità o rilevanza esterna | |
| 4. adozione in modo continuativo di atti aventi rilevanza esterna, in esecuzione di deleghe formalmente conferite, aventi contenuto di elevata complessità o responsabilità | da € 1.001,00 a € 2.000,00 |
| 5. funzioni di Vice Comandante, responsabilità di attività sostitutive del Comandante | da € 2.001,00 a € 3.000,00 |

3. L'indennità disciplinata dal presente articolo è finanziata con le risorse di cui all'articolo 67 del CCNL del 21.05.2018 ed è corrisposta annualmente previa attestazione del Comandante della Polizia Municipale circa lo svolgimento effettivo delle condizioni che la legittimano. L'indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento in applicazione dell'articolo 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle fattispecie espressamente indicate al comma 1 dell'articolo 71 del suddetto D.L. n. 112/2008 e in detti periodi l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa dal servizio. La presente indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità ai sensi del D. Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

4. L'indennità di funzione è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di cui all'articolo 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995, con l'indennità di servizio esterno di cui al precedente articolo 13 e con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva. Non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui al precedente articolo 10.

5. Ferma restando l'individuazione delle prestazioni di lavoro per le quali può essere riconosciuta l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo, la misura delle singole indennità di cui al precedente comma 2 può essere variata in sede di stipula del contratto decentrato integrativo annuale per la ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo.

6. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione dal 31.12.2018 e a valere dal 01.01.2019. Per l'anno 2018 è erogata l'indennità per particolari responsabilità sulla base delle disposizioni e dei criteri stabiliti dai contratti preesistenti.

CAPO IV - PREMIALITA'

Art. 15 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'attribuzione dei premi correlati alla performance viene effettuata con le modalità stabilite dal vigente sistema di misurazione e valutazione della stessa performance.

2. La parte prevalente delle risorse variabili di cui al precedente articolo 7 è destinata, in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, all'attribuzione dei premi correlati alla performance.

3. La contrattazione integrativa annuale destina alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili di cui all'articolo 7 del presente contratto.

4. La ripartizione delle risorse in quote percentuali fra la performance organizzativa e di ente e la performance individuale, il concorso dell'Organismo Indipendente di Valutazione, dei dirigenti e degli altri soggetti al processo di valutazione, l'eventuale ripartizione delle risorse fra le articolazioni organizzative dell'ente e le modalità procedurali per l'attribuzione dei premi di cui al presente articolo, sono disciplinati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG/PdO e della valutazione ottenuta mediante l'impiego delle apposite schede di valutazione.

5. In caso di valutazione della performance individuale inferiore a 60/100 o equivalente (esempio: 36/60) secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, non si dà luogo all'attribuzione del premio.

6. Per i dipendenti che abbiano beneficiato, nell'anno di riferimento, degli specifici compensi previsti dal successivo Capo VI, la premialità correlata alla performance è ridotta dell'importo eccedente la somma complessiva di € 3.000,00 effettivamente liquidata, fino ad un massimo del 50% della medesima premialità. Ai fini di quanto stabilito dal periodo precedente, i compensi sono determinati alla data della loro liquidazione.

Art. 16 - Differenziazione del premio individuale

1. All'8% dei dipendenti, con arrotondamento aritmetico, indipendentemente dalla categoria e dal profilo di appartenenza, che conseguano la valutazione individuale più elevata in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che ha riportato una valutazione positiva nell'anno di riferimento.

2. Il valore del premio medio sul quale calcolare la maggiorazione del 30% è determinato applicando la seguente formula:

$$P = F / [\Sigma \text{dip} + 0,3 \times (8\% \Sigma \text{dip})]$$

P = premio medio sul quale si applica il 30%

F = quota del fondo per la performance individuale da ripartire

Σdip = n. dipendenti valutati positivamente

3. Ai fini dell'attribuzione della maggiorazione del premio individuale il dipendente deve avere ottenuto una valutazione della performance individuale non inferiore a 85/100 o equivalente (esempio 51/60).

4. In caso di parità di punteggio la maggiorazione del premio individuale è attribuita con i seguenti criteri:

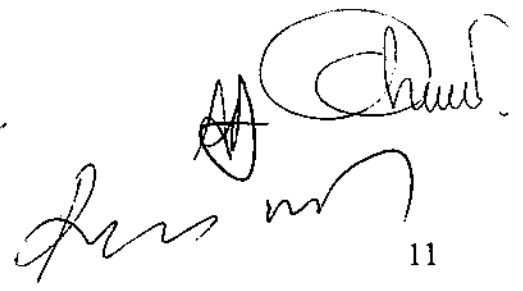
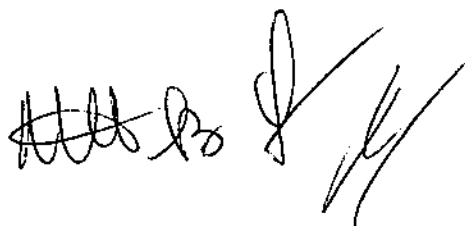
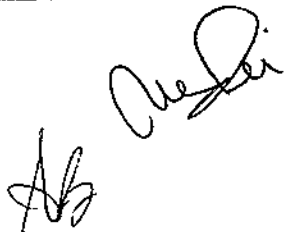
- a) precede il dipendente che non ha mai ottenuto la maggiorazione;
- b) precede il dipendente che non ha ottenuto la maggiorazione nell'anno precedente;
- c) precede il dipendente che ha ottenuto la valutazione media più elevata nell'ultimo triennio;
- d) precede il dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio nell'ente.

CAPO V - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 17 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. La progressione economica orizzontale può essere riconosciuta, secondo le vigenti disposizioni di legge e contrattuali e nei limiti delle risorse disponibili, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Campi Bisenzio.

2. Le progressioni economiche sono attribuite con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto definitivamente il contratto integrativo annuale per la ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo, che ne preveda l'attivazione e determini l'ammontare delle risorse finanziarie ad esse destinate.



Art. 18 - Requisiti e criteri di attribuzione

1. Ai fini della progressione economica orizzontale il dipendente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 36 mesi;
 - b) essere in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Campi Bisenzio da almeno un anno per il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica di tutte le categorie e da almeno due anni per tutti gli altri passaggi;
 - c) non avere avuto una sanzione disciplinare definitiva superiore al rimprovero scritto negli ultimi due anni precedenti la decorrenza della progressione.
2. I requisiti di cui al comma precedente devono essere posseduti alla data stabilita per la decorrenza delle progressioni economiche.
3. Le progressioni economiche sono attribuite, nei limiti delle risorse disponibili secondo quanto stabilito al successivo articolo 19, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale relativa al triennio che precede la decorrenza delle progressioni stesse, secondo quanto stabilito dai commi seguenti.
4. Ai sensi del precedente comma 3, le progressioni economiche sono attribuite con i seguenti criteri:
 - a) punteggio più alto conseguito in graduatorie distinte per singole categorie, determinato dalla somma dei punteggi ottenuti nella valutazione della performance individuale nei tre anni precedenti in applicazione del sistema di valutazione vigente;
 - b) in caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di preferenza:
 - b1. precede il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento;
 - b2. precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio complessiva, considerando solo i rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
 - b3. precede il dipendente più giovane di età.
5. Per il personale assunto nel Comune di Campi Bisenzio e proveniente da altre pubbliche amministrazioni, nonché per il personale dipendente del Comune medesimo comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende, sono considerate, ai fini dei commi precedenti, le valutazioni ottenute negli enti di provenienza o di assegnazione temporanea, eventualmente riparametrate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione del Comune di Campi Bisenzio.
6. Le graduatorie formate ai sensi del precedente comma 4 hanno validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. L'attribuzione della progressione economica è sospesa per i dipendenti che alla data della selezione abbiano in corso un procedimento disciplinare per l'applicazione di una delle sanzioni di cui al precedente comma 1, lettera c).

Art. 19 - Determinazione delle risorse e procedimento

1. Le risorse finanziarie da destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali sono determinate con il contratto integrativo annuale per la ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo e sono ripartite fra le diverse categorie del personale in ragione del numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria alla data di decorrenza delle progressioni e del costo medio delle progressioni stesse nell'ambito delle singole categorie.
2. Le progressioni economiche sono attribuite, nei limiti delle risorse disponibili per ciascuna categoria, al personale che ha presentato domanda ai sensi del successivo comma 3 e che risulta utilmente collocato in distinte graduatorie formate sulla base dei requisiti e dei criteri di cui al precedente articolo 18.



3. Allo scopo di formare le graduatorie di cui al comma precedente, il responsabile del Settore competente in materia di personale provvede a:

- a) pubblicare, successivamente alla stipula del contratto integrativo annuale, un avviso rivolto a tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato, con il quale sono resi noti i requisiti richiesti, le risorse disponibili per ogni categoria, i criteri per l'assegnazione e il termine stabilito, a pena di decadenza, per la presentazione della domanda.

L'avviso deve essere pubblicato nella rete intranet del Comune per un periodo non inferiore a 10 giorni rispetto al termine per la presentazione della domanda e deve essere reso noto ai dipendenti tramite e-mai aziendale o altri mezzi disponibili. Ai fini del procedimento e dei relativi termini fa fede la pubblicazione nella rete intranet.

L'avviso deve inoltre contenere, in allegato, il modello per la presentazione della domanda e l'indicazione di eventuali documenti da presentare;

- b) istruire le domande pervenute ed approvare le singole graduatorie distinte per categoria, sulla base dei requisiti e dei criteri stabiliti dal precedente articolo 18;
- c) pubblicare le graduatorie nelle rete intranet del Comune per la durata di quindici giorni.

4. Ciascun dipendente che ha presentato domanda ai sensi dei precedenti commi 2 e 3 può presentare, entro il termine perentorio di 15 giorni decorrenti dall'ultimo giorno della pubblicazione delle graduatorie, una richiesta di riesame che sarà esaminata da una Commissione composta dal Segretario Generale del Comune, che la presiede, dal Vice Segretario e dal dirigente del Settore "Servizi finanziari/Entrate" oppure, in loro mancanza, da altri dirigenti individuati dal medesimo Segretario Generale. La Commissione si pronuncia entro il termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza. La domanda di riesame non può avere per oggetto le valutazioni ottenute.

CAPO VI - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 - Criteri generali

1. Nei casi previsti dall'articolo 68, comma 2, lett. g), del CCNL del 21.05.2018, al personale possono essere riconosciuti specifici compensi previsti da singole disposizioni di legge, a valere sulle risorse variabili ad essi destinate e con i criteri stabiliti dagli articoli seguenti e dai regolamenti vigenti.

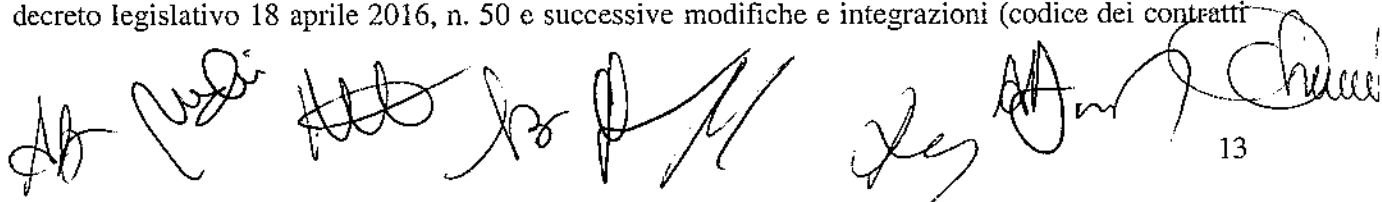
Art. 21 - Compensi Istat

1. Al personale possono essere corrisposti specifici compensi per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat o dagli enti o organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo di cui al precedente articolo 7.

Art. 22 - Incentivi per funzioni tecniche

1. Al personale che presta le attività lavorative ed esercita le funzioni previste dall'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e successive modifiche e integrazioni (codice dei contratti



pubblici), sono attribuiti gli specifici incentivi in conformità a quanto stabilito dal regolamento comunale adottato ai sensi dello stesso articolo 113 del D. Lgs. n.150/2016.

Art. 23 - Introiti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati

1. In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 43 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed all'articolo 15, comma 1, lett. d), del CCNL dell'01.04.1999, come sostituito dall'articolo 4, comma 4, del CCNL del 05.10.2001, con apposito regolamento sono disciplinati i presupposti, le modalità e i limiti per l'attribuzione al personale di una quota degli introiti derivanti dall'applicazione delle disposizioni medesime. L'erogazione dei suddetti compensi decorre dall'entrata in vigore del regolamento di cui al periodo precedente.

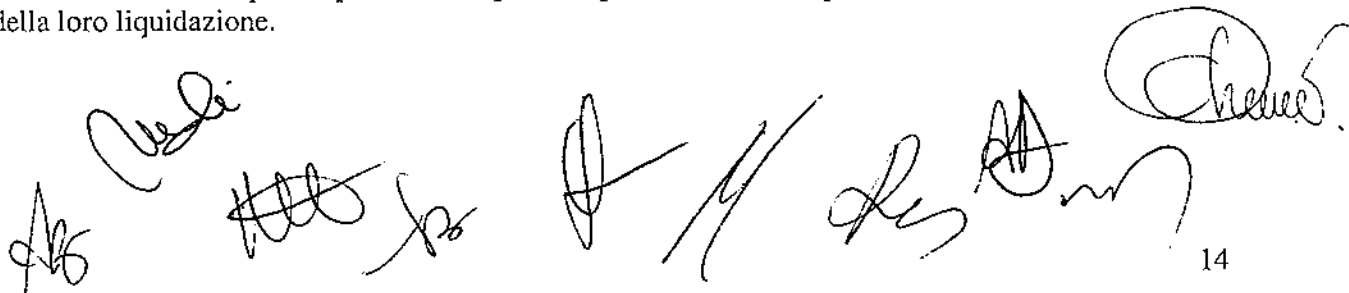
CAPO VII - AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

1. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono determinate nella quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ente.
2. La determinazione della retribuzione di risultato corrisposta ai titolari delle singole posizioni organizzative nell'anno di riferimento è correlata alle risultanze della valutazione annuale, che viene effettuata con le modalità stabilite dal vigente sistema di valutazione della performance, tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il risultato della valutazione è successivamente parametrato con l'importo delle singole retribuzioni di posizione.
3. Il sistema di valutazione di cui al comma precedente determina la quota percentuale di retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e di ente e la quota correlata alla performance individuale; esso disciplina inoltre il concorso dell'Organismo Indipendente di Valutazione e dei dirigenti al processo di valutazione.
4. In caso di valutazione della performance individuale inferiore a 60/100 o equivalente (esempio: 36/60) secondo il sistema di valutazione, non si dà luogo alla retribuzione di risultato.
5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, con i criteri stabiliti ai sensi dell'articolo 14 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 25 - Correlazione fra compensi e retribuzione di risultato

1. Per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa che abbiano beneficiato, nell'anno di riferimento, degli specifici compensi previsti dall'articolo 18, comma 1, lett. h), del CCNL del 21.05.2018, la retribuzione di risultato è ridotta dell'importo eccedente la somma complessiva di € 8.000,00 effettivamente liquidata, fino ad un massimo del 50% della medesima retribuzione di risultato. Ai fini di quanto previsto dal periodo precedente, i compensi sono determinati alla data della loro liquidazione.




Art. 26 - Incremento delle risorse per le Posizioni Organizzative

1. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante una riduzione del Fondo risorse decentrate costituito ai sensi del precedente articolo 7, per effetto di quanto stabilito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, può essere stabilito con il contratto integrativo decentrato annuale per la ripartizione delle risorse.

TITOLO III - ISTITUTI SPECIFICI

Art. 27 - Flessibilità oraria

1. Al fine di contemperare le esigenze dei servizi con le condizioni di vita familiare dei dipendenti, nell'ambito dell'organizzazione dell'orario di lavoro i dirigenti e i direttori competenti assicurano fasce temporali di flessibilità oraria, sia in entrata che in uscita, di norma non inferiori a 1 ora.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con modalità ulteriori rispetto a quelle adottate nell'ufficio o servizio di appartenenza, anche mediante orari specificatamente concordati con il dirigente, su loro richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, i dipendenti che:
 - a) si trovano nelle condizioni di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL del 21.05.2018;
 - b) sono residenti o domiciliati in un Comune distante dalla sede di lavoro con oggettive e comprovate difficoltà di collegamento con i mezzi pubblici.
3. L'istituto della flessibilità è applicabile alla sola tipologia di lavoro ordinario ed è escluso per i servizi organizzati in turni o con altre modalità con esso incompatibili. Esso consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
4. L'istituto della flessibilità trova applicazione nei confronti del personale con contratto di lavoro a tempo pieno (36 ore settimanali). I dipendenti con contratto di lavoro part-time potranno usufruire della flessibilità in ingresso e in uscita rispetto al proprio orario di lavoro previo assenso del proprio Dirigente/Direttore. La flessibilità è consentita anche ai lavoratori che svolgono attività di front office purché sia garantita la copertura del servizio nella sua totalità e la fruizione sia resa nel rispetto degli orari di apertura al pubblico, così come definiti per gli uffici/servizi per cui sono previsti.
5. Le ore in eccesso derivanti dall'utilizzo della flessibilità oraria oltre il completamento dell'orario di lavoro possono essere recuperate esclusivamente nell'arco del mese di maturazione. L'eventuale recupero della flessibilità in positivo, accumulata nel corso del mese, deve garantire la presenza in servizio nelle fasce di presenza obbligatoria.
6. Nel caso in cui al termine del mese si verifichi un debito di orario a causa della flessibilità, si determinano le seguenti conseguenze:
 - a) nel caso in cui il dipendente disponga di un monte ore a recupero, si provvede ad attingere dallo stesso fino a capienza della relativa disponibilità oraria;
 - b) nel caso in cui il dipendente non disponga di un saldo orario positivo, si effettua l'automatica decurtazione della retribuzione, fatti salvi eventuali ulteriori effetti anche di carattere disciplinare.



Art. 28 - Lavoro straordinario

1. Il limite massimo individuale annuo di ore di lavoro straordinario, stabilito in 180 ore dal CCNL dell'01.04.1999, è elevato fino ad un massimo individuale di 250 ore annue, fermi restando i limiti imposti dalla legge, a fronte di motivate esigenze di servizio in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 29 - Banca delle ore

1. La banca delle ore di cui all'articolo 38 bis del CCNL del 14.09.2000 contiene, su richiesta del dipendente e nel limite massimo individuale di 50, 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.

Art. 30 - Innovazioni tecnologiche, professionalità e qualità del lavoro

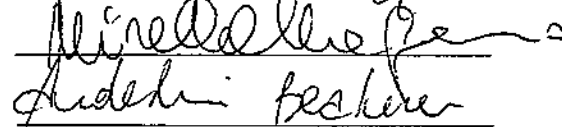
1. Le parti convengono che l'introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla professionalità o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di produrre studi, soluzioni o proposte di cui l'Ente tenga conto in relazione alle soluzioni da adottare.

Letto, approvato e sottoscritto.

Marco Pandolfini - Segretario Generale
Presidente delegazione di parte pubblica



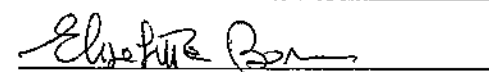
Mirella Magonio - Coordinatrice RSU



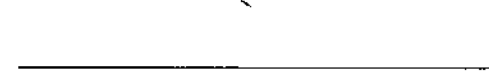
Beatrice Anderlini



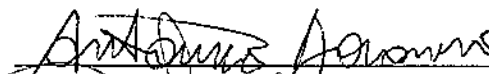
Elena Baracani



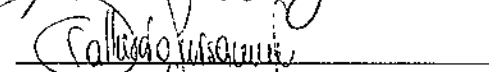
Elisabetta Baroni



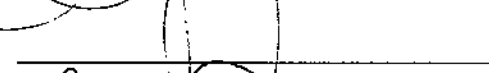
Pietro Corlianò



Antonio Doronzo



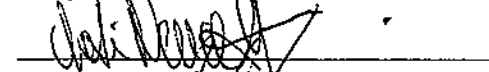
Luisanna Galluccio



Stefano Innocenti



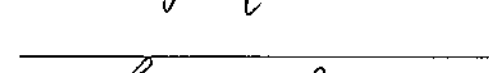
Marina Lelli



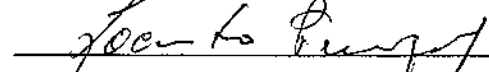
Cheti Nencetti



Roberto Mazzi - delegato CGIL FP



Raffaella Comodo - delegata CISL FPS



Pasquale Locanto - delegato UIL FPL

