



COMUNE DI GENOVA
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Parte Normativa
Annualità 2019-2021

N. 12/C del 23/12/2019

L'anno 2019, il giorno 23 del mese di Dicembre presso la Sede del Comune di Genova tra la delegazione Trattante della Civica Amministrazione, nelle persone di:

IL DIRETTORE GENERALE

OPERATIVO

(Dott. Alfredo Viglienzoni)

(Presidente)

IL VICE DIRETTORE

GENERALE

(Dott. Marco Speciale)

(Vice Presidente)

IL DIRETTORE

RISORSE FINANZIARIE

(Dott.ssa Magda Marchese)

(Componente)

IL DIRETTORE

SVILUPPO DEL PERSONALE

E FORMAZIONE

(Dott.ssa Nadia Magnani)

(Componente)

IL DIRIGENTE

SETTORE RISORSE UMANE

(Dott. Alessio Canepa)

(Componente)

e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale costituita come di seguito riportata:

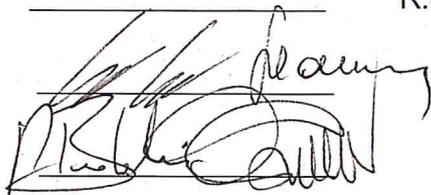
C.G.I.L. F.P.



R.S.U.



C.I.S.L. F.P. S.



U.I.L. F.P.L.

C.S.A Regioni Aut. Loc.

è stato sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non Dirigente, Parte normativa - annualità 2019-2021, che recepisce le direttive della Giunta formalizzate con delibera di G.C. n. 47 del 21.02.2019 qui interamente richiamate

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di qualifica non dirigenziale dipendente dell'Amministrazione del Comune di Genova, ivi compreso il personale comandato, distaccato o con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021.
2. I criteri di ripartizione delle risorse saranno rinegoziati con cadenza annuale.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante la pubblicazione sul sito istituzionale. Dell'avvenuta pubblicazione viene dato avviso ai dipendenti con comunicazione a mezzo posta elettronica.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica avrà luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Per quanto attiene la destinazione delle parti economiche la contrattazione decentrata verrà effettuata ogni anno. L'Amministrazione si impegna a certificare e comunicare l'entità delle risorse stabili destinate alla contrattazione integrativa entro trenta giorni dall'approvazione del Bilancio. La RSU e le OOSS si impegnano a presentare la piattaforma entro 60 gg dal ricevimento della costituzione del fondo da parte dell'Amministrazione.
7. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
8. Le Parti si riservano di riaprire le trattative qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Le parti si impegnano a procedere, entro il 30.06.2020, all'aggiornamento del protocollo di intesa relativo alle procedure di attivazione ed ai contingenti minimi da garantire.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the right side, there is a large signature that appears to be 'CG'. Below it, there are several other signatures, some of which are more stylized or scribbled. In the center and left, there are several initials and signatures, including one that looks like 'SC' and another that looks like '3'. The signatures are scattered across the bottom of the page, with some overlapping.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Protocollo di Relazioni Sindacali

1. Le parti si impegnano a sottoscrivere, entro i primi sei mesi del 2020 un nuovo protocollo di relazioni sindacali per disciplinare le modalità del confronto.

Art. 2

Informazione

1. Per quanto non diversamente disposto si rinvia all'art 4 del CCNL 21.05.2018.

2. Le richieste di specifiche informazioni saranno presentate, dai soggetti aventi titolo, o al tavolo di confronto sindacale o via mail.

3. Quando possibile, le informazioni dovranno essere fornite anche in forma elaborabile (in caso di valori numerici in file di tabelle Excel).

Art. 3

Confronto

1 Per quanto non diversamente disposto si rinvia all'art 5 del CCNL 21.05.2018

2. Gli incontri devono essere preceduti dall'invio della documentazione necessaria e devono essere calendarizzati, di norma, in date successive di almeno tre giorni lavorativi all'invio della stessa. Le OOSS possono richiedere il confronto entro 5 gg dall'informazione ricevuta.

3. Alla fine del confronto dovrà essere redatto specifico verbale di "accordo" o di non accordo.

Art. 4

Organismo paritetico per l'innovazione

1 Per quanto non diversamente disposto si rinvia all'art 6 del CCNL 21.05.2018.

2. Si concorda di valorizzare l'Organismo paritetico di cui al presente articolo, nell'ambito di quanto previsto dal CCNL 21.05.2018.

3. Attraverso l'Organismo paritetico le Parti possono presentare progetti e/o proposte che, avendo le caratteristiche previste dal CCNL 21.05.2018, possono portare all'incremento del fondo variabile, con particolare riferimento alla razionalizzazione della spesa ed ai risparmi conseguiti.

4. Per il personale dipendente, nominato nell'organismo o eventualmente convocato a presenziarvi, la partecipazione alle riunioni è considerata servizio a tutti gli effetti.

5. Nell'ambito del Comitato Paritetico è fornita informazione in merito agli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché sui contratti di somministrazione a tempo determinato.

6. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi che presentino un impatto macrostrutturale su tutto l'ente, l'Amministrazione si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per verificare congiuntamente i riflessi delle stesse innovazioni sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori coinvolti.

Le parti si incontreranno comunque, entro il primo trimestre di ogni anno, per le opportune valutazioni e per individuare le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

7. Nell'ambito del Comitato Paritetico potranno essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale, potranno essere formulate proposte all'amministrazione per la realizzazione delle attività formative, e potranno essere realizzate iniziative di monitoraggio sull'attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

8. Il Comitato Paritetico è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti innovativi e volti al miglioramento dei servizi, anche in riferimento al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Art. 5

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dall'art. 7 del CCNL 21.05.2018 al quale si fa espresso richiamo per quanto non diversamente disposto.

2. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.

3. Di ogni seduta sarà redatta una sintesi che riporterà gli elementi essenziali degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Qualora le parti lo decidano, si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo.

4. Presso la Direzione Sviluppo del Personale e Formazione saranno conservati tutti i verbali e tutte le sintesi delle riunioni di delegazione trattante. Tali documenti saranno inviati ed a disposizione dei soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo – parte normativa- ha durata triennale. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, devono essere negoziati con cadenza annuale di norma entro tre mesi dall'approvazione del Bilancio dell'Ente.

Art. 7

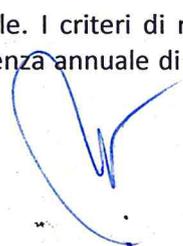
Dinamiche occupazionali

Nel corso delle riunioni sindacali saranno affrontate congiuntamente le problematiche legate alle dinamiche occupazionali.



Art. 8

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1 Per quanto non diversamente disposto, trova applicazione il disposto dell'art. 10 del CCNL 21.05.2018.

Art. 9

Interpretazione autentica e modalità di applicazione

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la richiesta, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.
4. Il confronto tra le parti dovrà essere attivato, su richiesta di una delle parti firmatarie, anche per definire le modalità di applicazione delle norme sottoscritte, in tutti i casi in cui detta applicazione non sia facilmente desumibile dalla norma.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 1

Area delle posizioni organizzative

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta almeno al 15% del totale delle risorse a disposizione.
2. Il risultato raggiunto è valutato dall'organo preposto alla valutazione; il raggiungimento del 100% del risultato dà diritto alle quote massime.

Art. 2

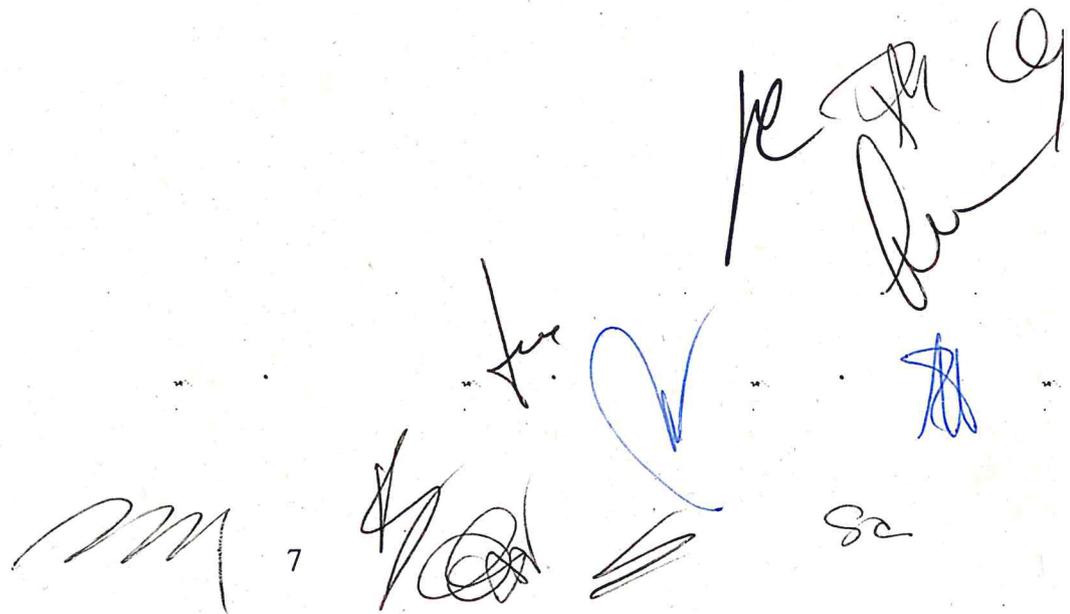
Progressione economica all'interno della categoria

- 1 I criteri per le progressioni orizzontali sono definiti nell'Allegato A del CCDI 5/C del 21/12/2018 .
Le modalità applicative relative saranno esplicitate nel decentrato economico dell'anno.
2. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine saranno richieste all'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

Art. 3

Valutazione delle performance dei dipendenti

1. Il Sistema della Valutazione attualmente in vigore sarà sottoposto a revisione nell'anno 2019 a valere per l'anno 2020.
2. Ai fini di ottenere un sistema che garantisca maggiore equità si considera necessario avviare un percorso di formazione per i valutatori, che li metta in condizione di esprimersi in modo il più possibile omogeneo e coerente.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature in black ink. In the center, there are several smaller signatures and initials, some in black and some in blue ink. On the right side, there is a large, complex signature in black ink, and below it, a smaller signature in blue ink. At the bottom right, there are the initials 'sc' in black ink.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Istituti dell'orario di lavoro

Art. 1 **Orario di lavoro**

1. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con appositi accordi.
2. Entrambe le parti potranno avanzare proposte di modifica/integrazione finalizzate al miglioramento del servizio e/o delle condizioni di lavoro; qualunque variazione sarà oggetto di confronto, secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 21.05.2018.

Art. 2 **Orario di lavoro straordinario**

1. Per le modalità di effettuazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Si conviene che le prestazioni di lavoro straordinario siano rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possano essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e possano essere effettuate solo su richiesta del responsabile che deve esplicitare le concrete possibilità di pagamento.
3. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario verranno utilizzati per rimpinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Le risorse di cui al comma precedente possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.
6. Le ore di lavoro straordinario che saranno messe a recupero dai dipendenti potranno essere oggetto di compensazione aggiuntiva con i limiti e le modalità stabilite a seguito di apposito accordo sindacale, da concludersi entro giugno 2020.

Art. 3 **Reperibilità**

1. Per l'applicazione dell'istituto, tenendo conto delle possibilità previste dal nuovo contratto, si rinvia alla ridefinizione della reperibilità da effettuarsi entro il mese di giugno 2020.

Art. 4 **Turno**

1. Per l'applicazione di tale istituto si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

Art. 5

Pausa

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

2. La durata della pausa sarà minimo di 30 minuti e massimo di 90.

3. La pausa non dovrà pregiudicare il funzionamento del servizio

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

5. In base alle disposizioni di cui all'articolo 13 del CCNL del 9/5/2006, fatto salvo dall'articolo 26 del CCNL vigente, si individuano, quali figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire regolare svolgimento dell'attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata anche alla inizio alla fine di ciascun turno di lavoro, determinata nella la durata minima di 30 minuti, gli appartenenti al corpo di polizia locale, alla protezione civile ed ai servizi bibliotecari i.

A decorrere dal 31/12/2019 pertanto, le figure professionali di cui sopra, avranno diritto alla corresponsione del buono pasto, qualora ricorrano le condizioni di cui agli articoli 45 e 46 CCNL 14/9/2000 purché effettui una pausa di almeno 30 minuti, pausa che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine del turno di lavoro, di durata non inferiore a sette ore e che dovrà essere attestata con il sistema di rilevazione presenze in uso.

Art. 6

Pausa breve

1. La tematica sarà definita entro il mese di febbraio 2020.

Art. 7

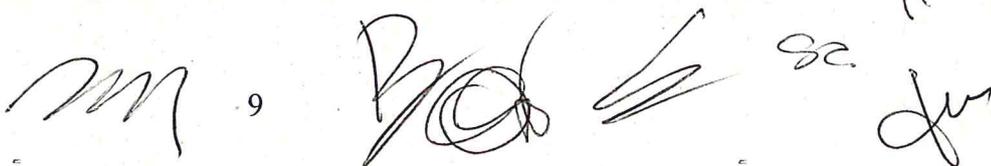
Permessi, assenze e congedi

1. Permessi, assenze e congedi sono regolamentati dal CCNL recepito e declinato in apposito regolamento dell'Ente.

Art. 8

Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001 verificherà, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale, tutte le possibilità che consentano di utilizzare il personale eccedente in strutture diverse.



TITOLO V SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 1

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le parti di cui all'articolo 7 comma 2 del CCNL 21/5/2018 si incontrano, almeno una volta l'anno, per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018..

Art. 2

Indennità di funzione

1. In base all'art. 56-sexies del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 è possibile erogare al personale della Polizia Locale che non risulti incaricato di posizione organizzativa una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità in parola è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € annui lordi, importo da contrattare annualmente in sede di CCDI, da corrispondere per dodici mensilità.
3. L'indennità di cui al comma 1 dell'art. 56-sexies (Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale) sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 (Titolo VIII - Trattamento Economico) del CCNL del 21/05/2018.
4. L'individuazione del personale PL di categoria "D" o "C" cui attribuire l'indennità di funzione in trattazione avviene sulla base dell'assetto strutturale della Direzione Corpo di Polizia Locale in relazione a situazioni di complessità organizzativa crescenti che richiedono competenze quali lo svolgimento di un ruolo di coordinamento, di supervisione, particolari capacità professionali, ampi margini di autonomia lavorativa e specifiche competenze qualificanti.
5. Il valore della predetta indennità di funzione risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:
 - a) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate anche in base alle specifiche competenze necessarie per attuarli;
 - b) il livello di autonomia nello svolgimento dell'attività;
 - c) l'impatto su servizi e attività;
 - d) il numero di risorse umane eventualmente gestiti;
 - e) il maggior grado rivestito.
6. L'indennità di funzione è attribuita dal Direttore e Comandante del Corpo di Polizia Locale con apposito atto dirigenziale, nelle disponibilità del budget assegnato, previa comunicazione alle OO.SS..
7. Al personale della Polizia Locale, sia di categoria "D" (non già titolare di posizione organizzativa), sia di categoria "C", può essere riconosciuta una indennità di funzione relativa alla posizione ricoperta nell'organizzazione del Corpo (*micro struttura*):
 - attribuita responsabilità di funzione per la gestione di uffici interni, nonché di uffici decentrati presso i Distretti ed i Reparti, della Direzione ("minimo");
 - attribuita responsabilità di funzione con livello medio di complessità e impatto sui servizi ("medio");
 - attribuita responsabilità di funzione con livello medio-alto di complessità e impatto sui servizi ("medio-alto");
 - attribuita responsabilità di funzione con livello alto di complessità, relazioni e impatto sui servizi (es. "massimo").
8. Al personale della Polizia Locale delle categorie "D" e "C" può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti fiduciari di particolare complessità ovvero specialistici,

che comportano livelli di autonomia nello svolgimento delle attività, relazioni interne ed esterne all'Ente, e impatto sui servizi, connessi al grado rivestito, nonché agli incarichi fiduciari specialistici, complessi e specifici, in ausilio alla Dirigenza, assegnati direttamente dal Direttore e Comandante, individuate all'inizio di ogni anno in aggiunta alle responsabilità già in carico al soggetto.

9. L'entità economica dell'indennità di funzione correlata agli incarichi assegnati individuati ed assegnati con atto formale del Direttore e Comandante è determinata in base ai punteggi attribuiti in virtù del livello di complessità, Impatto sui servizi, livello di autonomia, contatti e relazioni, numero di risorse gestite e responsabilità che deriva dal grado rivestito, in relazione ai seguenti criteri e punteggi, evidenziati nella seguente tabella di riferimento:

| Tabella di riferimento | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|-----------------|--------------------------------------|--------------|------------------------------------|-------------------|-----|-----------|
| FATTORI | VALORE PESO | Punteggio 1 | | Punteggio 2 | | Punteggio 3 | | Punteggio 4 | | Risultati |
| Complessità | 3,0 | Bassa | 1,0 | Media | 2,0 | Medio / alta | 4,0 | Elevata | 6,0 | |
| Impatto su servizi e attività | 2,5 | Minimo | 1,0 | Medio | 2,0 | Medio / alto | 4,0 | Elevato | 6,0 | |
| Livello di autonomia | 2,0 | Basso | 1,0 | Medio | 2,0 | Medio / alto | 4,0 | Elevato | 6,0 | |
| Contatti e relazioni | 1,5 | Bassa criticità | 0,5 | Media criticità | 1,5 | Medio / alto | 3,0 | Elevata criticità | 4,5 | |
| Numero Risorse umane gestite | 1,0 | Basso | 0,5 | Medio | 1,5 | Medio / alto | 3,0 | Elevato | 4,5 | |
| Grado rivestito | 0,5 | Basso | 0,5 | Medio | 1,0 | Medio / alto | 1,5 | Elevato | 2,0 | |
| Totale n. pesi: | 6 | (punteggi che risultano dalla somma dei singoli fattori) = | | | | | | | | |
| Calcolo: | [(valore peso) * (punti)] / (totale numero item fattori) = punteggio totale o parziale | | | | | | | | | |
| Maggiorazione (≤ 3) del punteggio parziale solo per incarichi assegnati dal Direttore-: | | | | | | | | | | |
| Totale (punteggio parziale + eventuale maggiorazione per incarichi assegnati dal Direttore) | | | | | | | | | | |
| Criteri differenziali relativi ad alcuni item specifici della PL | | | | | | | | | | |
| Grado rivestito = posizione economica cat. "D" | Basso: D.1-D.2 | | Medio: D.3 | | Medio / alto: D.4 | | Elevato: D.5 e superiore | | | |
| Grado rivestito = posizione economica cat. "C" | Basso: C.1-C.2 | | Medio: C.3 | | Medio / alto: C.4 | | Elevato: C.5 e superiore | | | |
| Risorse umane gestite (numero totale) | Basso n. addetti : da 0 a 1 | | Medio n. addetti: tra più di 1 e meno di 30 | | Medio / alto n. addetti: tra 30 e 60 | | Elevato n. addetti: superiore a 60 | | | |
| Punteggio: | meno di 5 | | tra 5 e meno di 9 | | tra 9 e 11 | | più di 11 | | | |
| Importi indennità: | minimo | | medio | | medio / alto | | massimo | | | |

10. La Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa dell'Ente individuerà gli importi lordi annuali dell'indennità di funzione per gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, ex comma 1 dell'art. 56-sexies, differenziati in relazione ai punteggi ottenuti con i criteri sopra individuati.

11

11. Per il restante personale dipendente della Direzione Corpo di Polizia Locale che risulterà incaricato di compiti "gestionali" o "specialistici" troverà applicazione l'art. 70-quinquies del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.
12. L'indennità di funzione troverà applicazione dal 01.01.2020

Art. 3

Indennità di servizio esterno

1. Per l'indennità di servizio esterno si richiama quanto già definito con apposito accordo. (ART. 56 QUINQUIES, CCNL 2018)

Art. 4

Proventi violazioni C.d.S. (art.56 quater CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal C.d.S. è destinata al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza stradale, nonché al potenziamento dei servizi serali e notturni.
2. L'Amministrazione attiva tempestivamente la procedura utile a far confluire i contributi datoriali dovuti al fondo di previdenza complementare Perseo Sirio, con riferimento a quanto disposto dall'art. 15 del CCDI del 21.12.2018.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. Si rinvia all'art. 68 del CCNL 21.05.2018
2. Le OOSS e la RSU, anche attraverso la Commissione Paritetica di cui all'art. 4 del Titolo II, possono presentare progetti e/o proposte, aventi le caratteristiche previste dal CCNL 21.05.2018, che prevedano l'incremento del fondo variabile, con particolare riferimento alla razionalizzazione della spesa ed ai risparmi conseguiti.
3. La ripartizione delle risorse finanziarie rispetta il principio della corrispettività in relazione alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009).

Art. 2

Modalità di erogazione dei premi relativi alla performance

1. Le modalità di erogazione dei premi correlati alla performance sono le seguenti:
 - a. **ai premi correlati alla performance organizzativa è destinato:**
 - Per le categorie A e B il 40% del budget incentivante relativo
 - Per la categoria C il 30% del budget incentivante relativo
 - Per la categoria D il 20% del budget incentivante relativo
 - b. **ai premi correlati alla performance individuale è destinato:**
 - Per le categorie A e B il 60% del budget incentivante relativo
 - Per la categoria C il 70% del budget incentivante relativo
 - Per la categoria D l'80% del budget incentivante relativo
2. Per l'erogazione del premio incentivante ai dipendenti dovrà essere raggiunto almeno il 70% della valutazione complessiva così come previsto dal sistema di valutazione.
3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, verrà corrisposta una maggiorazione del premio relativo alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
 - a. Il numero dei dipendenti di cui sopra verrà individuato annualmente in sede di contrattazione decentrata.
4. La Civica Amministrazione fornisce entro il mese di marzo una previsione non vincolante dei progetti che intenderebbe attivare nel corso dell'anno di riferimento.
5. Le schede descrittive dei progetti specifici a valenza annuale dovranno essere approvate e comunicate ai dipendenti entro il mese di maggio di ogni anno.

Art. 3

Redistribuzione risorse

1. Eventuali resti rispetto alle assegnazioni preventivate, individuati a consuntivo in apposito incontro di contrattazione, sono da redistribuire, nello stesso anno di competenza, tra gli istituti individuati in quella sede.

Art. 4

Attività extra calendario scolastico

L'ampliamento dell'offerta educativa al mese di luglio è oggetto di confronto tra le parti, da concludere, di norma, entro il mese di dicembre dell'anno precedente e non oltre il mese di marzo.

Art. 5

Indennità condizioni di lavoro

Le parti individuano, ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018, uno specifico compenso al personale appartenente alle categorie A, B, C e D in relazioni alle attività di lavoro:

- 1) Rese in condizioni disagiate
- 2) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
- 3) Implicanti il maneggio di valori

Si intende per attività disagiata quella effettuata con specifiche modalità e condizioni

1. che diversifichino la prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori dalla generalità degli altri dipendenti
2. che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale
3. che siano caratterizzate da una particolare gravosità determinata, come meglio di seguito specificato, dall'utenza nei cui confronti dev'essere rivolta, ovvero dalla gravosità dell'oggetto stesso dell'attività richiesta o ancora dai continui spostamenti necessari al relativo espletamento

Si intendono esposte a rischio le attività già individuate con l'ausilio del Medico Competente per la sicurezza sul posto di lavoro e del Servizio prevenzione e protezione, tenendo conto delle oggettive condizioni lavorative e/o ambientali potenzialmente rischiose per la salute dei lavoratori interessati nonché dell'effettivo svolgimento di mansioni oggettivamente rischiose che non siano, comunque, ricomprese nelle ordinarie mansioni del profilo di appartenenza del dipendente.

Si intendono per attività implicanti il maneggio di valori quei servizi che comportino maneggio di valori di cassa da parte degli agenti contabili.

L'indennità di cui al presente articolo compete al solo personale che svolga effettivamente le attività aventi le caratteristiche di cui ai punti precedenti strettamente connesso allo svolgimento rientranti nell'ambito delle seguenti categorie:

| Tipologia attività | Importo giornaliero previsto in euro |
|---|--------------------------------------|
| Attività con particolari categorie di utenti in condizioni di fragilità e/o disagio socio-economico o con patologie particolari : <ul style="list-style-type: none">- servizio accoglienza e assistenza notturna presso il Dormitorio Massoero di utenti adulti, italiani e stranieri senza fissa dimora con bisogni primari e riferiti allo stato di fortissima marginalità sociale recanti problemi di tipo psichico e/o di dipendenza- operatori impegnati in sezioni attrezzate delle scuole statali per alunni pluridisabili gravi- operatori impegnati nell'assistenza domiciliare | |

| | |
|---|--|
| Tassidermista -- attività di imbalsamazione cadaveri di animali | |
| Prestazioni rese in ambito cimiteriale comportanti esumazione, inumazione o altre attività assimilabili comportanti contatti con resti umani | |
| Attività amministrativa con contatto diretto e prevalente con l'utenza svolta contemporaneamente a mansioni eterogenee, prestazioni particolarmente gravose, prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente | |
| Attività rese in situazioni di stress derivante dall'obbligatorio rispetto di tempi contingentati, dalla particolare difficoltà di interlocuzione con soggetti esterni e/o dalla specializzazione richiesta | |
| Disagio derivante dall'attività di sportello esterno in condizioni di particolare stress derivanti dalla particolare quantità e/o complessità e delicatezza dell'utenza | |
| Disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare ed immobiliare nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura ed alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, anche di indiscusso valore storico e artistico (custodi museali e addetti ai depositi museali) | |
| Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per assistenza/visite all'utenza da parte di Assistenti Sociali e attività di sopralluoghi e interventi presso alloggi degli utenti stranieri e disagiati e presso i campi nomadi da parte dell'ufficio cittadini senza territorio | |
| Esposizione al rumore superiore al secondo livello d'azione (sup. a 85 dbA) in relazione all'obbligo di indossare in modo continuativo gli otoprotettori, con rischio di "isolamento", mentre si opera con attrezzature e strumenti pericolosi per la propria ed altrui sicurezza | |
| Microclima critico in relazione a parametri di calore/umidità/ventilazione propri di una cucina e rispetto alle disposizioni in materia di HCCP | |
| Sopralluoghi in cantiere e mansioni con attrezzature pericolose o utilizzo di sostanze chimiche, in relazione all'obbligo di adottare procedure di sicurezza e/o DPI a tutela della propria incolumità nell'accedere a cantieri o luoghi interessati a fenomeni critici | |
| Maneggio valori (per importi superiori a euro 40.000 annui | |

15

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

L'indennità è riconosciuta:

- a) solo in caso di effettivo svolgimento dell'attività disagiata/rischiosa o per il maneggio valori, relativamente all'importo complessivo, di cui alla tabella precedente e in ragione della durata della predetta attività
 - b) previa attestazione da parte di ciascun dirigente dell'effettivo svolgimento di mansioni disagiate o rischiose o dell'effettivo maneggio valori con l'indicazione del relativo importo e della durata delle stesse
- 1) Potranno essere prese in considerazione esclusivamente fattispecie che non risultino già oggetto di specifici compensi incentivanti in applicazione di altre disposizioni contrattuali, ivi comprese le indennità tempo potenziato e asilo nido e l'indennità di vigilanza, nel rispetto del principio del ne bis in idem.
 - 2) Per i funzionari e gli agenti della Polizia Locale, benché già percepiscano l'indennità di vigilanza, saranno prese in considerazione prestazioni di maneggio valori ed eventuali attività di sportello esterno in condizioni di particolare stress derivanti dalla particolare quantità e/o complessità e delicatezza dell'utenza, relativamente ai Distretti, al COA ed agli uffici Contravvenzioni e Rapporti.
 - 3) L'erogazione dei compensi di cui al presente articolo, poiché correlata all'effettivo svolgimento della prestazione in condizione di disagio/rischio o al maneggio dei valori, dovrà essere esclusa nel caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionata nel caso di prestazione ad orario ridotto.
 - 4) Ai fini di consentire l'erogazione dell'indennità giornaliera condizioni di lavoro è necessaria l'esposizione a rischio/disagio per la durata di almeno 4 ore attestata dal Dirigente responsabile.
 - 5) Nell'ambito delle 4 ore di cui al punto precedente, potrà essere erogata esclusivamente l'indennità relativa ad una sola condizione da considerarsi prevalente rispetto alle altre, eccezion fatta per il maneggio valori.
 - 6) L'indennità condizioni di lavoro trova applicazione a far data dal 01.01.2020.

Art. 6

Compensi derivanti da norme di legge

1. I compensi aggiuntivi previsti dalle norme di legge saranno erogati sulla base dei relativi regolamenti
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.
3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo, comprese le posizioni organizzative, percepisce solo parzialmente il premio di cui all'articolo 3 del titolo VII del vigente CCDI, o la retribuzione di risultato, secondo criteri che saranno stabiliti in sede di contrattazione.

Art. 7

Incentivi IMU/TARI

1. La quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente degli uffici preposti alla gestione delle entrate per il fondo incentivante IMU/TARI, ai sensi dell'art.1, comma 1091, legge 30 Dicembre 2018, n.145, è stabilita annualmente in sede di contratto decentrato e non potrà comunque essere inferiore all' 85% della quota percentuale prevista per detto incentivo, che sarà disciplinato da apposito regolamento.
2. L'erogazione di tale trattamento economico esclude altri incentivi IMU/ICI, per il principio del ne bis in idem.
3. Le quote ad ogni dipendente verranno distribuite secondo i seguenti parametri:

-A decorrere dall'anno 2019, ai fini dell'attribuzione dell'incentivo IMU/TARI, tutto il personale dell'unità operativa addetta alla gestione dei tributi partecipa nel corso dell'anno a progetti funzionali al raggiungimento di obiettivi di miglioramento del servizio specificatamente definiti ai fini dell'incentivo, differenti da quelli previsti nel Piano Dettagliato dei Obiettivi.

-Non potranno partecipare i dipendenti non valutabili o con valutazione inferiore ai 7/10

-I dipendenti con valutazione maggiore o uguale ai 7/10 percepiranno un compenso proporzionale al grado di apporto quali-quantitativo individuale.

4. Sulla base dell'organico presente al 31/12 dell'anno precedente rispetto a quello di erogazione, entro il mese successivo all'approvazione del conto consuntivo, si potrà procedere alla determinazione dei valori parametrali per categoria e qualifica dei dipendenti, utili all'erogazione dell'incentivo.

5. Gli incentivi di cui al presente articolo potranno essere erogati solo qualora siano stati approvati entro i termini di legge il bilancio di previsione ed il rendiconto e nei limiti delle risorse iscritte a bilancio.

6. Le somme destinate a tale incentivo transitano per il fondo delle risorse decentrate per il trattamento accessorio dei dipendenti, ma non influiscono sulla quantificazione dei limiti di legge del fondo stesso.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità da parte del personale dipendente di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa, in coerenza con l'inquadramento posseduto.

2. L'incarico, cui è connessa l'indennità, è annuale ed è attribuito dal Direttore, con apposito atto dirigenziale sentito ove necessario il Dirigente del Settore interessato, nell'ambito del budget annualmente assegnato alla Direzione dal Direttore Generale, sulla base di criteri predeterminati, con scadenza il 31 dicembre di ciascun anno e comunicato all'interessato.

3. L'individuazione del personale cui attribuire le funzioni di particolare responsabilità avviene sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente e dell'articolazione della microstruttura, in relazione a situazioni di responsabilità che richiedano capacità professionali e autonomia lavorativa.

4. Gli eventuali mutamenti delle condizioni che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di particolare responsabilità devono essere tempestivamente comunicati alla Direzione Sviluppo del Personale e Formazione dal Direttore competente.

5. Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, con atto motivato del Direttore, sentito ove necessario il dirigente, o in caso di trasferimento ad altra Direzione e/o a fronte di cessazione dal servizio che determini una sospensione del trattamento economico fondamentale.

 17

6. In applicazione dei commi precedenti e nell'ambito dei tetti massimi stabiliti dalla contrattazione nazionale, art. 70 - quinquies comma 1 - CCNL 21/5/2018, l'attribuzione dell'indennità è correlata all'individuazione e al riconoscimento delle fattispecie di responsabilità di seguito indicate:

1) RESPONSABILITA' DI FUNZIONI COMPLESSE (per il personale di categoria D)

2) RESPONSABILITA' DI PROCESSO (per il personale di categoria C)

3) RESPONSABILITA' DI PARTICOLARE IMPEGNO PROFESSIONALE (per il personale di categoria B)

7. Gli incarichi e i relativi titolari, individuati ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 - CCNL 21.05.2018, verranno comunicati tempestivamente alle OO.SS.

8. Gli incarichi di cui all' art. 70 quinquies comma 1 - CCNL 21.05.2018, non si identificano con la responsabilità di procedimento.

In particolare:

1) RESPONSABILITA' DI FUNZIONI COMPLESSE

(Indennità per il personale di categoria D)

Consiste nello svolgimento di attività di elevata specializzazione e di concorso decisionale, collegate alla realizzazione di attività e/o programmi e/o preposizione ad uffici che incidono sui rapporti con l'utenza (interna e/o esterna).

Fattori da prendere in considerazione per la valutazione:

- complessità e rilevanza dei procedimenti/attività
- grado di autonomia
- rilevanza dell'interazione con le altre strutture interne e/o esterne
- requisiti tecnico/professionali
- Lavoro di gruppo

FATTORI

| |
|--|
| Complessità e rilevanza dei procedimenti/attività: |
| Per procedimento si intende una serie di attività finalizzate all'emanazione di un provvedimento/attività finale. Un procedimento è complesso quando prevede molteplici attività attinenti anche a diversi uffici. |
| Attività che implica responsabilità diretta di procedimenti e/o attività particolarmente complesse attinenti a più discipline ovvero a diversi uffici e capacità di individuare la soluzione più efficace, definendo correttamente le priorità e le azioni da intraprendere. |

| |
|--|
| Grado di autonomia |
| Capacità di darsi dei metodi di lavoro e di organizzare e condurre il proprio lavoro in maniera indipendente e svincolata senza il bisogno di una supervisione: |

Attività che implica elevata autonomia operativa con capacità di intervento adeguato anche in situazioni di emergenza o in situazioni impreviste ed imprevedibili.

Rilevanza dei rapporti con altre strutture interne e/o esterne

Stabilire e mantenere rapporti e relazioni con altri Enti, funzioni e persone entrando in sintonia con gli interlocutori, trasmettendo dati, informazioni e conoscenze.

Attività che implica elevata capacità di gestire rapporti e relazioni molto complesse e continuative anche di natura negoziale con interlocutori interni e/o esterni anche con poteri decisionali.

Requisiti e/o competenze professionali

Necessità di utilizzare conoscenze e capacità personali nelle situazioni di lavoro e nello sviluppo professionale.

Attività che richiede elevate competenze, conoscenze e esperienze maturate anche nell'ambito lavorativo e/o attraverso adeguati aggiornamenti professionali.

Lavoro di gruppo

Capacità di lavorare e di adattarsi alle esigenze del gruppo, valorizzando le risorse di tutti per il raggiungimento di un obiettivo comune

Attività che implica capacità di coinvolgere attivamente tutti i componenti del gruppo nel raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima armonioso e condividendo risorse, informazioni e conoscenze.

L'indennità di particolare responsabilità per il personale di categoria **D** è attribuita nella misura massima alle posizioni che in esito al processo risultano possedere tutti gli items.

L'indennità di particolare responsabilità per il personale di categoria **D** è attribuita nella misura inferiore alle posizioni che in esito al processo risultano possedere 4 items

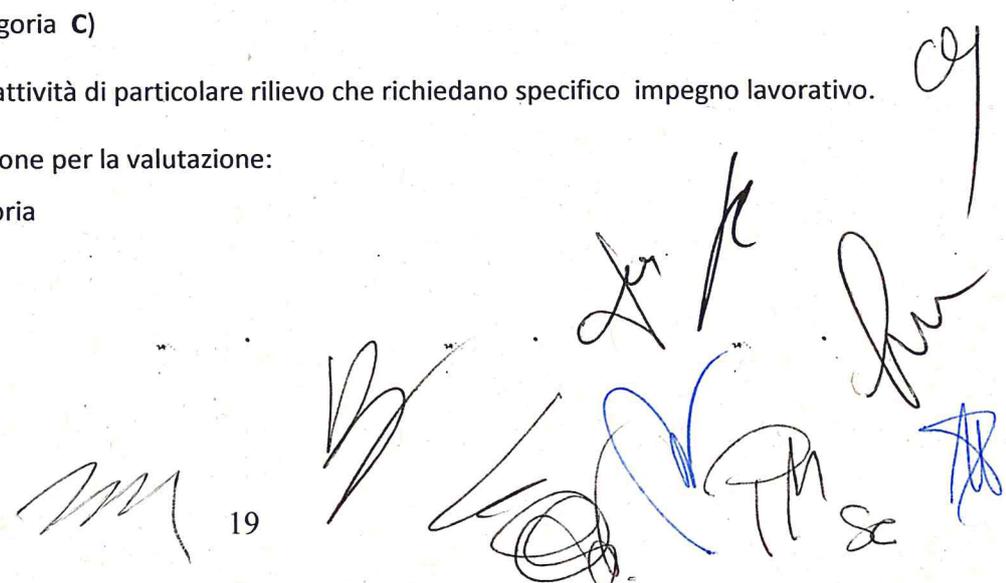
2) RESPONSABILITA' DI PROCESSO

(Indennità per il personale di categoria **C**)

Consiste nella gestione diretta di attività di particolare rilievo che richiedano specifico impegno lavorativo.

Fattori da prendere in considerazione per la valutazione:

- a) complessità dell'attività istruttoria
- b) grado di autonomia
- c) orientamento al risultato
- d) lavoro di gruppo



FATTORI

Complessità dell'attività istruttoria:

Una attività istruttoria si intende complessa quando si compone di diverse fasi volte alla ricognizione e valutazione degli elementi rilevanti per la decisione finale

Attività in relazione alle quali risulta necessario gestire ed affrontare con decisione e responsabilità i processi che implicano diverse fasi di una attività istruttoria destinata a produrre anche effetti finali verso l'esterno.

Grado di autonomia

Capacità di individuare dei metodi di lavoro e di organizzare e condurre il proprio lavoro in maniera indipendente e svincolata senza il bisogno di una supervisione.

Attività che implica indipendenza ed autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati e puntualità nel rispetto dei tempi e dei metodi di lavoro senza bisogno di una costante supervisione.

Orientamento al risultato

Capacità di soddisfare i propri compiti avendo ben chiare le priorità e le decisioni da prendere al fine di migliorare le proprie prestazioni

Attività che implica la capacità di svolgere in modo accurato ed organizzato le attività assegnate definendo le priorità e prendendo decisioni efficaci per il perseguimento dei risultati attesi.

Lavoro di gruppo

Capacità di lavorare e di adattarsi alle esigenze del gruppo, valorizzando le risorse di tutti per il raggiungimento di un obiettivo comune

Attività che implica la capacità di attivare uno spirito di squadra collaborativo per raggiungere obiettivi comuni.

L'indennità di particolare responsabilità per il personale di categoria C è attribuita nella misura massima alle posizioni che in esito al processo risultano possedere tutti gli items.

L'indennità di particolare responsabilità per il personale di categoria C è attribuita nella misura inferiore alle posizioni che in esito al processo risultano possedere 3 items

3) RESPONSABILITA' DI PARTICOLARE IMPEGNO PROFESSIONALE

(Indennità per il personale di categoria B)

Tale indennità ricorre allorché al dipendente viene assegnata la responsabilità conclusiva su procedure di lavoro a rilevanza interna, da svolgere in autonomia organizzativa ovvero compiti di particolare complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.

Elementi per la valutazione:

- complessità endo-procedimentale delle attività assegnate
- grado di autonomia
- lavoro di gruppo

FATTORI

| |
|--|
| Complessità endo-procedimentale e/o delle sottofasi delle attività assegnate e/o eterogeneità delle attività assegnate. |
| Per atto endo-procedimentale si intende un'attività/fase di lavoro che precede ed è necessaria alla redazione del procedimento o alla conclusione dell'attività assegnata.. |
| Attività che implica la responsabilità di gestire ed eseguire in modo diretto le fasi endoprocedimentali dei compiti assegnati. |

| |
|--|
| Grado di autonomia |
| Capacità di individuare dei metodi di lavoro e di organizzare e condurre il proprio lavoro in maniera indipendente e svincolata senza il bisogno di una costante supervisione |
| Attività che implica elevata capacità di gestire in piena autonomia i compiti assegnati . |

| |
|---|
| Lavoro di gruppo |
| Capacità di lavorare adattandosi alle esigenze del gruppo, valorizzando le risorse di tutti per il raggiungimento di un obiettivo comune |
| Attività che implica la capacità di attivare uno spirito di squadra collaborativo per raggiungere obiettivi comuni. |

L'indennità di particolare responsabilità per il personale di categoria **B** è attribuita nella misura massima alle posizioni che in esito al processo risultano possedere tutti gli items.

L'indennità di particolare responsabilità per il personale di categoria **B** è attribuita nella misura inferiore alle posizioni che in esito al processo risultano possedere 2 items.

Con riferimento al compenso previsto dal secondo comma dell'art. 70 quinquies CCNL: 21.05.2018, si stabilisce che lo stesso compenso possa essere attribuito al personale delle categorie B, C e D:

- in possesso di qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, attribuita con atto formale dell' Ente;

- addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- messi notificatori svolgenti funzioni di Ufficiale Giudiziario;
- addetto ai servizi di protezione civile.

Art. 9
Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori la contrattazione decentrata con cadenza annuale puo' destinare una quota del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

TITOLO VII BENESSERE DEL PERSONALE

Le parti convengono di attivare, entro il primo semestre del 2020, un confronto finalizzato all'individuazione di attività e iniziative utili a favorire il benessere dei lavoratori dipendenti, sulla base anche di nuove e oggettive necessità.

Art. 1

Previdenza complementare

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

Art. 2

Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.05.2018 si incontrano, almeno due volte l'anno, alla presenza degli RLS, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione di misure a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, previo invio della documentazione relativa a infortuni sul lavoro, malattie professionali ed altre situazioni e accadimenti concernenti il tema salute e sicurezza, riguardanti i lavoratori dell'Ente;

2. Negli incontri di cui al precedente comma, l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Negli incontri di cui al comma 1 verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti disabili e per l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art.3

Tutela della Privacy

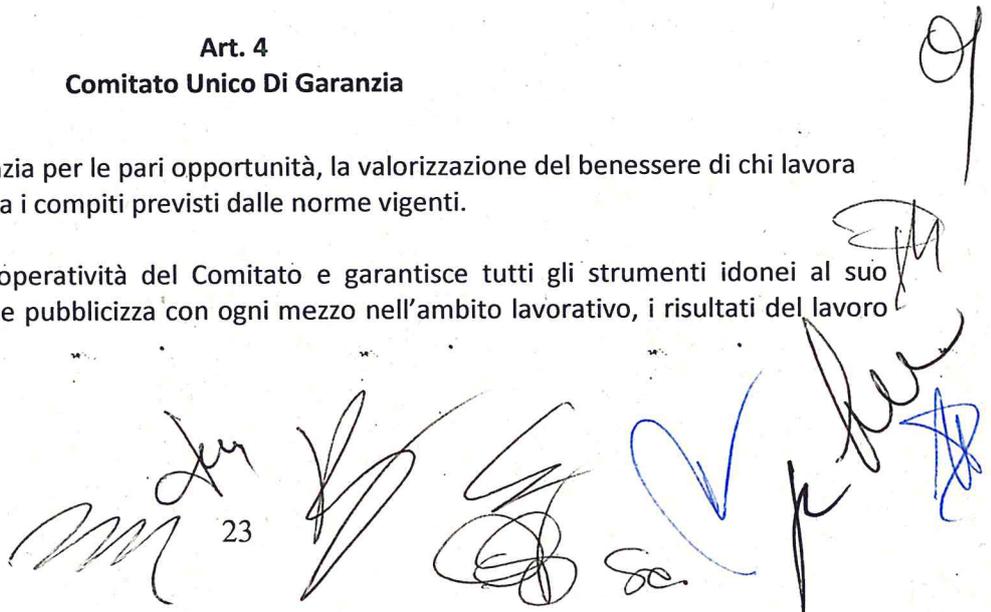
1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente, l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza, richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e al regolamento Ue 679/2016.

Art. 4

Comitato Unico Di Garanzia

1. Il CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) esercita i compiti previsti dalle norme vigenti.

2. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. Valorizza inoltre, e pubblicizza con ogni mezzo nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto.



Art. 5
Ferie solidali

Si rinvia all'art. 30 del CCNL 21.05.2018.

Art. 6
Smart working

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

2. Il Comune di Genova si pone l'obiettivo di raggiungere, nell'arco della vigenza del presente CCDI, la partecipazione al progetto smart working del personale impegnato nei servizi coinvolti, che saranno individuati in sede di trattativa.

Art. 7
Welfare integrativo

La tematica verrà trattata entro il mese di aprile dell'anno 2020.

TITOLO VIII
MONITORAGGIO E VERIFICHE

Le parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno periodicamente con frequenza minima di tre volte l'anno e comunque ogni qualvolta una delle parti ne ravvisi la necessità, allo scopo di verificarne la corretta applicazione e valutarne l'efficacia rispetto ai risultati attesi.

Chiarimenti in ordine all'applicazione articoli sotto riportati

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 1

Area delle posizioni organizzative

Comma 2: -Per "raggiungimento del 100% del risultato" si intende il pieno raggiungimento della performance, vale a dire il massimo dei punteggi sia nella valutazione degli obiettivi sia dei comportamenti.

Art. 2

Progressione economica all'interno della categoria

Si precisa che si prende a riferimento la struttura organizzativa vigente il 31.12 dell'anno precedente a quello dal quale decorre la progressione.

