

BOZZA MODIFICHE USB

Nota per la lettura della proposta: il presente articolato si basa su una completa rivisitazione del documento prodotto dall'amministrazione in data 8 giugno 2016 (gestione commissariale).

- Le parti redatte normalmente si riferiscono alla proposta dell'amministrazione dell'8 giugno 2016.
- Le parti in **neretto** si riferiscono alle modifiche apportate da USB Roma Capitale.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di parte normativa, per il personale dipendente non dirigente del comparto

Indice

Premessa

Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1 Ambito di applicazione

Art. 2 Principi e finalità

Art. 3 Durata

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 4 Fondo delle risorse decentrate

Art. 5 Destinazione e utilizzo del fondo

Art. 6 Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

Art. 7 Incremento del Fondo

Art. 8 Prima attivazione di progetti di miglioramento dei servizi

Art. 9 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

Art. 10 Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

Titolo III

Progressione economica nella categoria

Art. 11 Principi e finanziamento

Art. 12 Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

BOZZA MODIFICHE USB

Titolo IV

Area delle posizioni organizzative ed altri incarichi di responsabilità

- Art. 13 Posizioni organizzative
- Art. 14 Tipologia e articolazione delle posizioni organizzative
- Art. 15 Trattamento retributivo delle posizioni organizzative
- Art. 16 Incarichi di specifica responsabilità
- Art. 17 Particolari responsabilità operative

Titolo V

Altre voci di trattamento economico accessorio

- Art. 18 Turnazioni
- Art. 19 Reperibilità
- Art. 20 Rischio
- Art. 21 Maneggio valori
- Art. 22 Disagi operativi

Titolo VI

Il Sistema di incentivazione della produttività

- Art. 23 Il sistema della produttività
- Art. 24 Performance organizzativa

Titolo VII

Norme programmatiche

- Art. 25 Telelavoro
- Art. 26 Assistenza integrativa
- Art. 27 Medicina preventiva e misure in materia di sicurezza e CUG
- Art. 28 Formazione

Titolo VIII

BOZZA MODIFICHE USB

Disposizioni transitorie e finali

- Art. 29 Norme transitorie per l'applicazione del presente contratto
- Art. 30 Disapplicazioni
- Art. 31 Interpretazione autentica
- Art. 32 Assemblee e trattative
- Art. 33 Malattia oraria e modalità di giustificazione delle assenze
- Art. 34 Buono Pasto
- Art. 35 Mobilità Orizzontale
- Art. 36 Progressioni Verticali e riduzione del ricorso a rapporti di lavoro precario
- Art. 37 Norme Finali e di Rinvio
- Art. 38 Pausa
- Art. 39 Straordinario
- Art. 40 Permessi personale a tempo determinato

PREMESSA

La disciplina contrattuale decentrata contenuta nell'articolato che segue è stata formulata all'esito di un lungo e complesso confronto sindacale finalizzato al raggiungimento di un'ipotesi contrattuale negoziata, atta a superare il CCDI adottato in via unilaterale con le Deliberazioni di Giunta Capitolina n 236/2014 e n. 309/2014 e in vigore dal 1° gennaio 2015.

In tale contesto, sono stati svolti gli approfondimenti resi opportuni alla luce delle sopravvenienze normative di attuazione dell'art. 114, terzo comma della Costituzione, ove è precisato che *"Roma è la capitale della Repubblica. La legge dello Stato disciplina il suo ordinamento"*.

La configurazione dell'ente Roma Capitale quale nuovo soggetto giuridico rispetto al preesistente Comune di Roma, confermata, tra gli altri, da autorevole parere reso alla Presidenza del Consiglio dei Ministri dall'Avvocatura Generale dello Stato, ha costituito il presupposto per la revisione delle componenti del fondo del salario accessorio per l'anno 2015 secondo la metodologia dettata dall'ARAN per gli enti di nuova istituzione. Pertanto, in maniera coerente con il quadro normativo di riferimento è stato costituito il fondo **del salario accessorio dei dipendenti di Roma Capitale**.

BOZZA MODIFICHE USB

La presente disciplina decentrata collettiva integrativa si propone quale leva per la promozione dello sviluppo professionale e la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi di costante miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi alla collettività .

Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente da Roma Capitale.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto) **a tempo determinato o indeterminato**, di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata.
4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ai rapporti di telelavoro e di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità proprie di ciascuno di essi, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate all'introduzione e alla regolazione di tali rapporti nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'Ente.
5. Le disposizioni recate dal presente contratto collettivo decentrato sono applicate, di norma, anche dalle Istituzioni comunali di Roma Capitale, operanti ai sensi dell'articolo 114, comma 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e successive modifiche e integrazioni, fatti salvi eventuali adattamenti alle relative peculiarità funzionali, organizzative e gestionali, che le stesse possono adottare nell'ambito e nei limiti della propria autonomia. Le Istituzioni medesime adottano contratti collettivi decentrati annuali, di ripartizione delle risorse decentrate per esse disponibili, nel rispetto dei principi, dei criteri generali e dei limiti, economici e normativi, stabiliti dal presente contratto collettivo, dalle norme di legge e di CCNL di comparto dettate in materia di

BOZZA MODIFICHE USB

vincoli e limiti al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa e sulla base di direttive e indirizzi impartiti di norma annualmente dalla Giunta Capitolina.

Art. 2

Principi e finalità

1. Il presente Contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici correlati alla collocazione del personale dipendente all'interno del complessivo assetto organizzativo e gestionale dell'Ente, da applicarsi nel rispetto delle disposizioni normative generali e del vigente CCNL, a valere sulle risorse economiche annualmente disponibili, da individuarsi preliminarmente in sede di previsione di bilancio per il triennio successivo.

2. La nuova configurazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si ritiene debba conformarsi ai principi di massima valorizzazione del patrimonio professionale rappresentato dai dipendenti dell'Amministrazione, equità nella distribuzione delle risorse economiche disponibili, pari opportunità nonché rispetto e superamento delle condizioni di disagio in cui versano specifici settori della popolazione lavorativa.

Nel rispetto di tali principi, la specifica articolazione degli istituti contrattuali deve essere complessivamente e coerentemente finalizzata alla progressiva implementazione dei servizi resi alla cittadinanza di Roma Capitale ed alla massima trasparenza degli atti posti in essere dall'Amministrazione, superando ogni logica meramente burocratica a favore di un assetto organizzativo quanto più possibile dinamico ed in grado di adattarsi alle diversificate esigenze proprie di una moderna metropoli e Città-Capitale.

3. A tal fine, l'obiettivo prioritario che viene posto alla base del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è esplicitamente quello di un pieno coinvolgimento dei dipendenti di Roma Capitale nella realizzazione delle finalità istituzionali dell'Ente, chiamando ognuno di essi a farsi parte attiva all'interno dei necessari processi di innovazione organizzativa, nel rispetto delle competenze e responsabilità proprie del profilo professionale e della categoria di inquadramento. La ricostruzione di un rapporto virtuoso tra Amministrazione, cittadini e lavoratori non può che basarsi anche sull'attivazione di processi che richiedano e garantiscano la partecipazione di questi ultimi all'insieme delle fasi dei processi innovativi: dalla ideazione e progettazione, alla realizzazione operativa, alla verifica dei risultati conseguiti.

4. La nuova disciplina trova fondamento nella necessità di adeguare l'articolazione del sistema indennitario alle innovazioni organizzative già introdotte o in corso di introduzione da parte dell'Amministrazione Capitolina, al fine del raggiungimento degli obiettivi strategici adottati dall'Organo Politico dell'Ente.

Conseguentemente, la nuova strutturazione del sistema indennitario, oltre a garantire il rispetto delle innovazioni normative in materia, fa diretto riferimento al rilievo costituzionale attribuito ai principi di "imparzialità" e "buona amministrazione", ritenuti

BOZZA MODIFICHE USB

imprescindibili in vista dell'adeguamento delle modalità di espletamento dei servizi istituzionalmente attribuiti all'Ente alle esigenze rappresentate dalla cittadinanza oggetto delle cure dell'Amministrazione di Roma Capitale.

5. Nel definire il nuovo assetto contrattuale e la definizione del nuovo sistema indennitario, si ritiene imprescindibile tenere nel debito conto alcune specificità proprie della attuale condizione di Roma Capitale:

a) La necessità di dare seguito a una generale revisione delle risorse effettivamente disponibili per l'attivazione del sistema incentivante, alla luce della significativa riduzione di personale sopravvenuta a far data dalla vigenza del precedente CCDI in stretta correlazione alle ulteriori competenze affidate nel medesimo periodo all'Ente.

b) Il riconoscimento della particolarità del nuovo Ente denominato "Roma Capitale", quale capitale dello Stato, centro di riferimento per una delle più importanti confessioni religiose e sede della maggior parte delle amministrazioni statali e regionali, con tutto ciò che ne consegue sul piano delle maggiori incombenze complessivamente sostenute dall'Ente, per il tramite del proprio personale.

c) il ruolo guida di Roma Capitale nell'ambito delle disposizioni previste dallo Statuto dell'Ente, che oltre alle nuove funzioni centrali dovrà vedere un processo di decentramento politico ed amministrativo con la possibile costituzione in autonomi "Comuni Urbani" da parte degli attuali Municipi. La portata di tale cambiamento pone indubbiamente una radicale trasformazione della struttura degli attuali Municipi in ordine alle competenze istituzionali, alla nuova dotazione organica ed ai relativi percorsi di formazione professionale del personale attuale e dell'integrazione con il personale di nuova assegnazione.

d) Gli specifici elementi di rischio e/o disagio a carico dei lavoratori dell'Ente, derivanti dalla particolare condizione di trovarsi esposti a elevati livelli di inquinamento atmosferico (con particolare riferimento al personale operante nella Polizia locale) ed al dover ordinariamente sostenere livelli di mobilità, in termini di spostamento dal domicilio alla sede di lavoro, che richiedono una specifica attenzione alla esigenza di limitare i conseguenti elementi di stress e la necessità di dare corso alle linee di indirizzo da tempo delineate dall'Amministrazione in materia di possibile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

6. Vanno altresì presi in considerazione alcuni possibili interventi di ordine generale che possono avere ricadute positive sul piano organizzativo, tra i quali si elencano sinteticamente quelli che possono avere corso nell'arco temporale di vigenza del presente Contratto:

BOZZA MODIFICHE USB

a) Un più efficiente utilizzo delle risorse patrimoniali, economiche e strumentali a disposizione dell'Ente, tramite l'immediata e progressiva acquisizione di economie di gestione da conseguirsi intervenendo sui molteplici fattori "distorsivi" a suo tempo evidenziati nella Relazione redatta dagli ispettori del MEF che, per gravità e peso economico, hanno ben altra rilevanza delle osservazioni riguardanti le modalità gestionali del sistema indennitario adottato nei confronti del personale dipendente non dirigente dell'Ente.

b) L'elaborazione di progetti tesi alla riduzione della mobilità cittadina tramite la realizzazione di modalità diffuse di lavoro a distanza (tipo "telelavoro") ovvero l'attivazione di processi di pianificazione del progressivo "riavvicinamento" della sede lavorativa dei dipendenti al proprio domicilio, anche quale razionale applicazione alle specifiche condizioni dell'Ente delle recenti prescrizioni in materia di rotazione del personale.

c) La complessiva riqualificazione del personale, mediante un reale sviluppo dei processi di formazione e la messa in disponibilità di tutti i fondi non utilizzati allo scopo negli ultimi anni.

7. In relazione alle specificità evidenziate, alle criticità rilevate ed ai modelli organizzativi di cui si ritiene essenziale l'attivazione, il presente Contratto tratterà della revisione del sistema incentivante per il personale dipendente non dirigente di Roma Capitale sulla base dei seguenti criteri generali:

a) Più stretta connessione tra l'articolazione complessiva del sistema incentivante ed il raggiungimento degli obiettivi annualmente attribuiti alle singole macrostrutture di Roma Capitale, al fine di rendere omogeneo il criterio di verifica dei risultati raggiunti e la relativa corresponsione delle quote spettanti ai dipendenti.

b) Maggiore coinvolgimento dell'insieme dei lavoratori dell'Ente nella definizione degli obiettivi attribuiti alle macrostrutture.

c) Valorizzazione dell'apporto collettivo dato al raggiungimento dei risultati e promozione delle proposte innovative avanzate da singoli lavoratori o da gruppi di essi.

d) Implementazione del ruolo svolto dall'insieme dei funzionari inquadrati in Categoria D e più equa ripartizione tra gli stessi delle specifiche responsabilità gestionali e procedurali e delle indennità correlate.

e) Rivalutazione delle indennità connesse a specifiche condizioni di rischio e/o disagio.

Art. 3

Durata

1. Il presente contratto, previo perfezionamento del relativo procedimento autorizzatorio, ha efficacia temporale dal 1° GENNAIO 2017 al 31 DICEMBRE 2017, salvo le diverse decorrenze

BOZZA MODIFICHE USB

degli effetti economici, correlati ad alcuni istituti, **meglio precisati negli articoli 32 e 37**. In ogni caso produce permanentemente i suoi effetti normativi sino alla stipulazione di eventuali nuove disposizioni decentrate modificative o integrative dello stesso.

2. In occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa, previo **accordo** con le rappresentanze sindacali **e la RSU**.

3. *In caso di ogni futura norma di legge ed approvazione del nuovo CCNL di comparto, che comportino modifiche ed integrazioni del presente contratto, saranno convocati appositi incontri tra le parti al fine di adeguare le materie e gli istituti ivi disciplinati* **previo specifico accordo sindacale**.

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 4

Fondo delle risorse decentrate

1. L'Amministrazione stanziava annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale, per le parti sia "stabile" che "variabile", di cui ai commi seguenti.

2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.

3. Le risorse stabili **e variabili** possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma, che costituisca frutto di valutazioni discrezionali dell'Ente, può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli *standard* erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

4. La quota discrezionale di risorse di cui al secondo periodo del comma 3 trova copertura nelle capacità annuali di bilancio e deve essere correlata, fermi eventuali limiti di legge, all'andamento occupazionale complessivo dell'Ente e alle esigenze di adeguata e mirata

BOZZA MODIFICHE USB

incentivazione del personale, anche in situazioni di carenza di organico. Pertanto, lo stanziamento di cui al precedente periodo trova alternativa o combinata motivazione nelle seguenti condizioni:

- a) attivazione di nuovi servizi e/o di innovative e/o diverse modalità di organizzazione e gestione degli stessi, anche coinvolgenti la disciplina di articolazione degli orari di servizio e di lavoro;
- b) processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie già disponibili allo scopo;
- c) progetti e soluzioni a supporto e consolidamento degli *standard* funzionali e di servizio, in presenza di rilevanti carenze degli organici di fatto, cui non possa farsi fronte mediante nuove assunzioni, anche per effetto di limitazioni legali del *turn over*, da cui derivi l'obiettivo e necessario incremento, ove possibile, delle prestazioni richieste al personale che residua in servizio;
- d) finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", tra quelli di cui all' art. 17 ccnl 1/4/99, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa.

5. I residui delle risorse stanziati per le singole annualità, per la quota eventualmente non utilizzata o non attribuita con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portati in aumento, *una tantum*, delle risorse dell'anno successivo, ai sensi e nei limiti previsti dalla disciplina vigente.

Art. 5

Destinazione e utilizzo del fondo

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero l'eventuale rimodulazione, ai sensi di legge e di CCNL in vigore, avviene in sede di contrattazione collettiva annuale decentrata. A tal fine, sono convocate apposite sessioni negoziali, da attivarsi e svolgersi, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario cui la destinazione delle risorse si riferisce e da chiudersi, comunque, compatibilmente con le risorse poste a disposizione del fondo nella programmazione di bilancio. In tale sede, la parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento della quota di risorse di cui ai commi 3 e 4 del precedente articolo 4, nonché sulle ulteriori quote di finanziamento di cui agli articoli 6 e 7; su tali quote di risorse e relative motivazioni è svolto il previo esame congiunto tra le parti, ai fini della conseguente

BOZZA MODIFICHE USB

contrattazione, per le necessarie verifiche d'impatto sugli andamenti retributivi annuali accessori.

2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative annuali, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dai competenti organi di governo, coerentemente alla programmazione annuale e pluriennale delle attività e alla correlata pianificazione esecutiva.

3. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate annuali di cui ai precedenti commi da 1 a 2 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della precedente distribuzione e utilizzo delle risorse, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto, limitatamente agli istituti previsti dal contratto nazionale e dal presente contratto.

4. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa annuale, ai sensi del comma 1, e ove ricorra, la sola quota di risorse decentrate eventualmente ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati, e/o derivante da eventuali residui di altre applicazioni decentrate.

5. Costituiscono oggetto di contrattazione annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili per i premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento/consolidamento e/o di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

Art. 6

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. **Ai sensi di quanto previsto dalle normative vigenti**, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo 5.

BOZZA MODIFICHE USB

3. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

Art 7

Incremento del fondo

1. Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'amministrazione si impegna a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, anche ai sensi di quanto previsto al comma 1 del precedente articolo 6. *Al fine di potenziare l'azione di contrasto all'evasione ed all'elusione fiscale dei tributi locali e garantire il mantenimento del gettito delle entrate tributarie ed extra-tributarie, l'Amministrazione s'impegna a promuovere ogni utile iniziativa mirata all'attribuzione di compensi incentivanti mediante l'utilizzo di risorse derivanti dalle stesse entrate, valutate in misura percentuale di anno in anno.* In tal senso sarà valutata, tra l'altro, la possibilità di accedere a contratti di sponsorizzazione e a forme di cofinanziamento delle attività dell'Ente attraverso Fondi Nazionali e Comunitari all'uopo messi a disposizione dai competenti organi comunitari, nazionali ovvero regionali o provinciali.

Art. 8

Prima attivazione di progetti di miglioramento dei servizi

2. *L'Amministrazione, nell'ambito della programmazione generale e delle relative priorità d'intervento, individua le aree funzionali e di servizio in cui attivare appositi Progetti di miglioramento quali - quantitativo dei servizi, previo accordo con le rappresentanze sindacali.*

Art. 9

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 1.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo, quali "partite di giro", al fine di consentirne – in sede di contrattazione

BOZZA MODIFICHE USB

annuale decentrata sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico capitolino. Rientrano tra dette risorse vincolate, principalmente e salve altre di legge, le seguenti:

- incentivi per la progettazione e la pianificazione territoriale;
- smaltimento delle pratiche di condono edilizio;
- incentivi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
- servizi per contro terzi;
- incentivi *derivanti dai proventi contravvenzionali*.

3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti dell'Ente, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 10

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Per espressa previsione contrattuale nazionale, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati al personale dipendente nel rispetto del principio generale dell'attiva partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto e al contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.
3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, **nonché tutti gli aspetti legati a disposizioni normative e/o contrattuali a tutela dei diritti personali dei dipendenti anche per quanto riguarda situazioni di cure personali o per i propri familiari stretti** ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

BOZZA MODIFICHE USB

Titolo III

Progressione economica nella categoria

Art. 11

Principi e finanziamento

1. La progressione economica (orizzontale) nella categoria **deve essere effettuata ogni 2 anni (24 mesi)** a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.
2. **L'attuazione della progressione di cui al comma 1 può intervenire, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse stabili necessaria, nell'ambito delle intese annuali di ripartizione e distribuzione del complesso delle risorse decentrate disponibili già destinate a tale scopo.**

Art. 12

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La progressione può essere conseguita da una quota del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.
2. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento e servizio effettivo nella posizione economica di appartenenza alla data stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse. Ai fini del computo dei 24 mesi di inquadramento concorre il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato **con esclusione del personale assunto in ragione del mandato politico del Sindaco**; sono, invece, esclusi dal computo eventuali periodi di aspettativa non retribuita o di collocazione fuori ruolo, che ne sospendono la decorrenza a tali fini.
3. In caso di attivazione di processi di progressione economica nella categoria, a valere sulle risorse individuate, saranno previamente adottati, nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, appositi criteri specificativi dei requisiti di accesso del personale ai fini del relativo conseguimento.
4. **In fase di prima applicazione, verificate le disponibilità economiche necessarie, è riconosciuta a tutto il personale capitolino la progressione economica orizzontale, in possesso dei requisiti previsti al comma 2 del presente articolo e di quelli indicati da apposito accordo sindacale da definirsi entro il 1° marzo 2017.**

BOZZA MODIFICHE USB

5. La progressione prevista al comma 4 decorre a far data dal 1° gennaio 2017.

Titolo IV

Area delle posizioni organizzative ed altri incarichi di responsabilità

Art. 13

Posizioni organizzative

1. In relazione all'area delle Posizioni Organizzative ed alla verifica dei risultati ottenuti in ambito gestionale dall'attivazione di tale istituto contrattuale, si prende atto della sostanziale coerenza del criterio di corresponsione delle relative indennità (di posizione e di risultato) univocamente riferite agli obiettivi attribuiti su base annuale ai singoli incaricati, in connessione con gli obiettivi più generali assegnati alle singole macrostrutture.

Si è altresì rilevata una eccessiva sperequazione nel rapporto tra responsabilità attribuita e livello di indennità percepita con riguardo agli incaricati di P.O. e il medesimo rapporto riferito alla restante platea dei Funzionari inquadrati in Categoria D, cui spesso sono affidate responsabilità gestionali e procedurali di elevata entità.

Si ritiene quindi di attivare una modalità di attribuzione di responsabilità ed obiettivi che, in linea con quanto già lungamente sperimentato per gli incaricati di P.O., possa essere estesa a tutti i Funzionari di Categoria D rendendo la concreta articolazione dell'istituto contrattuale più omogenea nelle modalità gestionali ed equa sul piano della ripartizione delle responsabilità attribuite e delle correlate indennità.

2. Conseguentemente, tutti gli incarichi di Posizione Organizzativa giunti a scadenza o precedentemente attribuiti in via provvisoria verranno a cessare.

Art. 14

Tipologia e articolazione delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative di cui all'articolo 13 sono istituite al fine di garantire il più compiuto assetto delle responsabilità, a presidio delle attività demandate alle strutture cui sono preposti i direttori e sono distinte in tre tipologie (classificate con le lettere A, B e C) ognuna caratterizzata da uno specifico livello di responsabilità gestionale e/o procedimentale e da una correlata indennità di posizione e di risultato.

BOZZA MODIFICHE USB

2. Tutti i Funzionari inquadrati in Categoria D sono incaricati di una posizione organizzativa. Eventuali eccezioni sono consentite solo previa accertata e documentata verifica delle motivazioni addotte dagli interessati ovvero dal direttore di struttura.

3. Le posizioni di tipo "A" sono poste a presidio di ambiti organizzativi caratterizzati da rilevanti responsabilità interne/esterne, da apporti professionali specialistici con correlata discrezionalità tecnica, da capacità di innovazione ed ampia flessibilità gestionale. Tali posizioni prevedono l'assunzione diretta di elevate responsabilità procedurali.

4. Le posizioni di tipo "B" sono caratterizzate da un prevalente apporto di miglioramento operativo e gestionale e di più efficace erogazione dei servizi/attività/prodotti afferenti alla relativa area di responsabilità. Tali posizioni sono destinate alla copertura delle responsabilità di coordinamento e raccordo di uffici o settori di attività contrassegnate da rilevante dimensione gestionale e comportano l'assunzione diretta di responsabilità procedurali.

5. Le posizioni di tipo "C" sono caratterizzate da un apporto di miglioramento operativo e gestionale e di più efficace erogazione dei servizi/attività/prodotti afferenti alla relativa area di responsabilità. Tali posizioni comportano la responsabilità di coordinamento di uno o più uffici e l'assunzione diretta responsabilità procedurali.

6. Nell'ambito delle posizioni di tipo "A" possono essere istituite posizioni di fascia elevata (A1 o comunque da definirsi nella classificazione), finanziate fuori dal fondo del contratto decentrato con apposita definizione nel bilancio previsionale dell'Ente, cui possono venire attribuite indennità superiori a quanto previsto nel successivo art. 15 (in ogni caso non eccedenti gli € 16.000 complessivi lordi annui), in relazione a specifiche responsabilità connesse ad attività di staff poste a diretto supporto delle direzioni di struttura e con diretta responsabilità riguardanti il raggiungimento degli obiettivi connessi ai Progetti di Ente. L'istituzione di dette posizioni di fascia elevata e la disponibilità del corrispondente equivalente economico sono subordinati alla propedeutica acquisizione di corrispondenti economie di gestione derivanti dalla revisione del sistema delle indennità di posizione e risultato previste attualmente dal Contratto dell'Area del Personale Dirigente, da riallocare con specifica finalizzazione nella disponibilità delle risorse destinate a finanziare il trattamento incentivante del personale dipendente non dirigente.

Art. 15

Treatmento retributivo delle posizioni organizzative

1. La retribuzione accessoria degli incaricati di posizione organizzativa è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

BOZZA MODIFICHE USB

2. Ai sensi delle vigenti disposizioni di CCNL e nel rispetto dei limiti retributivi minimi e massimi ivi stabiliti, la quantificazione e graduazione del trattamento economico delle posizioni organizzative sono come di seguito stabiliti:

Area Amministrativa	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato (10%)*	Totale
posizioni organizzative di fascia A	9.000,00	1.000,00	10.000,00
posizioni organizzative di fascia B	6.750,00	750,00	7.500,00
Posizioni organizzative di fascia C	5.400,00	600,00	6.000,00

** CCNL 31/03/1999 art. 10 comma 3 L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.*

3. La retribuzione di posizione è erogata mensilmente (in dodici mensilità) nel corso dell'anno di riferimento.

4. La retribuzione di risultato è erogata annualmente, previa misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati attesi, entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno immediatamente successivo.

5. Entro la fine del mese di novembre, i direttori devono procedere all'attribuzione degli obiettivi a tutti gli incaricati di P.O., in coerenza con gli obiettivi generali assegnati alla struttura cui sono preposti.

6. Il finanziamento dei costi relativi alla retribuzione delle indennità di posizione e di risultato deriva dall'utilizzo dei fondi precedentemente destinati al pagamento delle indennità di Posizione Organizzativa e di specifica responsabilità per il personale inquadrato in Categoria D nonché di tutte le altre voci economiche precedentemente riconosciute a vario titolo al personale di fascia D.

7. Il trattamento economico accessorio di cui al presente articolo è onnicomprensivo, ai sensi del vigente CCNL di comparto. Ulteriori voci di salario accessorio e compensi per lavoro straordinario possono essere erogati, ai responsabili delle posizioni organizzative, solo nei casi e nei limiti espressamente previsti e disciplinati dal CCNL medesimo e per gli eventi eccezionali (elezioni, calamità, ecc. ecc.).

8. Per la Polizia Locale si disciplina un apposito sistema di riconoscimento delle Posizioni Organizzative per le fasce D da inserire nell'accordo di cui all'art. 37 comma 2.

IN CASO DI NON ACCOGLIMENTO DELLA RICHIESTA DI ISTITUZIONE DI TUTTE P.O. PER LE FASCE D SI DEFINISCE LA LORO ABOLIZIONE E PER LE CATEGORIE D VENGONO APPLICATI I DISPOSITIVI CONTRATTUALI PREVISTI DAL CCNL (INDENNITA' DI RESPONSABILITA' PARI A 2.500,00 EURO PER TUTTI I D) PIU' QUANTO PREVISTO NEI SUCCESSIVI ARTICOLI PER FASCE C.

BOZZA MODIFICHE USB

Art. 16

Incarichi di specifica responsabilità

1. Gli incarichi di specifica responsabilità sono rivolti al personale di Categoria B e C, quelli precedentemente istituiti con riferimento al personale inquadrato in Categoria D, sono integralmente assorbiti dalla nuova articolazione dell'istituto delle Posizioni Organizzative, con le modalità indicate nei precedenti artt. 13, 14 e 15, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 2.

2. Al personale collocato nella posizione economica apicale della Categoria D con maggior esperienza lavorativa (D6 e D6 super) è attribuita una specifica quota annua di € 800,00 a somma della P.O. attribuita finalizzata alla realizzazione di specifiche attività formative, secondo modalità da concordarsi con le direzioni delle rispettive strutture di appartenenza.

3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle attività istruttorie, in stretta rispondenza alle esigenze di riordino delle funzioni delle strutture, delle attività e dei servizi. Potranno costituirne oggetto:

- le funzioni di referenza e gestione di **specifiche attività**;
- il presidio delle attività istruttorie relative ai procedimenti amministrativi;
- la gestione dei processi operativi e di servizio particolarmente rilevanti e/o sensibili, anche con riguardo all'impatto sull'utenza;
- la gestione di attività caratterizzate dal trattamento di informazioni di particolare rilevanza e/o sensibilità dei dati, nonché da elevata complessità di elaborazione.

4. **Gli incarichi di cui al comma 3 sono destinati a personale di categoria C e B**, per valorizzare i differenziati ruoli di referenza operativa per attività connesse a importanti processi interni o di impatto sull'utenza.

5. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale in relazione ai processi produttivi ed ai modelli di organizzazione del lavoro caratterizzanti le diverse aree funzionali dell'Ente.

Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale di categoria B e C **avviene previa informativa e consultazione con le rappresentanze sindacali e le RSU nonché con consultazione** istruttoria con il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane.

6. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie, secondo le relative

BOZZA MODIFICHE USB

declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. Gli incarichi sono conferiti con atto formale, espressione delle prerogative datoriali.

7. L'Amministrazione prevede incarichi di specifica responsabilità destinati ai dipendenti appartenenti alle categorie C e B, da conferire a personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza.

In particolare, con riferimento al personale di Categoria C dell'Area Tecnico-Amministrativa, **con maggiore esperienza lavorativa collocato nella posizione economica apicale della Categoria C (C5 e C5 super)**, sono individuati incarichi di specifica responsabilità che danno luogo alla corresponsione di indennità pari a € **900** annui **ripartiti mensilmente**.

Le finalità che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità sono, a titolo esemplificativo, le seguenti:

1. Responsabilità di raccordo di gruppo preposto a processi erogativi interni o all'utenza esterna,
2. Responsabilità di monitoraggio e raccordo delle attività di prima accoglienza degli utenti, con particolare riguardo al sistema di relazioni;
3. Responsabilità di istruttorie tecniche, amministrative e contabili relative a singole attività o fasi di più attività;
4. Responsabilità di monitoraggio e/o reporting periodico relativi ad attività e/o procedure operative critiche e/o sensibili.
5. Responsabilità di rilevazione e/o elaborazione periodica di dati e informazioni a supporto di particolari procedure operative, che richiedono un buon grado di esperienza e/o formazione di settore;
6. Responsabilità connesse ad attività strumentali alla sicurezza, logistica;
7. Responsabilità relative alla custodia, salvaguardia e fruizione dei beni mobili e immobili, ivi compresi gli archivi.

8. Con riferimento al personale di Categoria B dell'Area Tecnico-Amministrativa, **con maggiore esperienza lavorativa inquadrato nella Categoria B, posizionato nel livello B7 apicale (B7 e B7 super)**, per le attività istruttorie e/o operative sono previsti incarichi di specifica responsabilità, cui corrisponde l'attribuzione di una indennità pari a € **750** annui **ripartiti mensilmente** e conferiti per le seguenti finalità, elencate a titolo esemplificativo:

1. Responsabilità di attività connesse alla gestione/tenuta di archivi e schedari per la conservazione e consultazione, anche attraverso procedure informatizzate;

BOZZA MODIFICHE USB

2. Responsabilità sulla manutenzione di particolari strumentazioni tecniche, per garantire l'efficiente fruizione;

3. Responsabilità relative al miglioramento delle condizioni di sicurezza e logistica.

4. **Monitoraggio di attività complesse e/o critiche o con impatto sull'utenza;**

5. **Responsabilità dei mezzi meccanici in dotazione per gli spostamenti su tutto il territorio cittadino.**

9. Sono, altresì previsti incarichi di specifica responsabilità, con l'attribuzione di una indennità annua pari a € 500, per le seguenti finalità:

- Responsabilità di raccordo operativo di squadra, per la conduzione di squadre/gruppi di addetti ai servizi manutentivi o ausiliari e di supporto, tra i quali: Autoparco, Servizio Giardini, Musei, etc.

10. **Con riferimento al personale di categoria C dell'Area Tecnico-amministrativa, operante negli uffici demografici centrali e territoriali, a cui sono affidate specifiche responsabilità attribuite in seno al procedimento amministrativo affidato nonché alle incombenze relative alla parte gestione del denaro e dei valori bollati, è riconosciuta l'indennità pari a € 2.500,00* annui, ripartita mensilmente (**sostituisce l'indennità di turnazione*); Al personale di categoria B dell'Area Tecnico-amministrativa, operante negli uffici demografici centrali e territoriali, a cui sono affidate specifiche responsabilità relative alla custodia e vigilanza nonché agli aspetti relativi al disbrigo dell'avvio delle pratiche amministrative, è riconosciuta l'indennità pari a € 1.2500,00* annui (**sostituisce l'indennità di turnazione*) ripartita mensilmente.**

11. **Al personale di categoria C dell'Area Tecnico-amministrativa, assegnati alle attività di notifica – Messi, a cui sono affidate specifiche responsabilità attribuite in seno alle incombenze relative a tutte le fasi di notificazione, è riconosciuta l'indennità pari a € 1.500,00 annui ripartita mensilmente;**

12. **Al personale al personale di categoria C e B dell'Area Tecnico-amministrativa o di altra area professionale operante negli uffici dell'amministrazione che emettono reversali e/o effettuano pagamenti con POS, a cui sono affidate specifiche responsabilità attribuite in seno alle incombenze relative all'utilizzo del dispositivo elettronico, è riconosciuta l'indennità pari a € 600,00 annui ripartita mensilmente;**

13. Con riferimento al personale di Categoria C dell'Area Polizia Locale, sono individuate le seguenti tipologie di responsabilità, che danno luogo alla corresponsione di una indennità pari a € 800 annui ed elencate esemplificativamente di seguito:

- Responsabilità di raccordo di attività operative, a supporto e complemento di altri ruoli di responsabilità;
- Responsabilità di fasi di processi lavoro di particolare complessità;

BOZZA MODIFICHE USB

- Responsabilità di monitoraggio e cura della strumentazione tecnica;
- Responsabilità di attività con impatto sull'utenza.

14. Presso ciascuna struttura educativa e scolastica, in correlazione alla consistenza della stessa (n. delle sezioni e degli iscritti) sono individuati uno o più incaricati di specifiche responsabilità.

A) incarichi di specifiche responsabilità nell'ambito delle strutture educative e scolastiche, conferiti a il personale di Categoria C, a partire da quello con la maggiore esperienza lavorativa, compreso nei livelli da C2 a C5, per le attività previste dalla relativa disciplina funzionale e organizzativa, in analogia alle Funzioni Strumentali del Piano dell'Offerta Formativa (art. 28 CCNL del comparto scuola del 25/5/99), senza ledere il valore paritario dei Gruppi Educativi/Collegi Docenti, e che hanno il compito di offrire:

- **supporto all'elaborazione ed attuazione PE/POF;**
- **cura dei rapporti di rete con le scuole/nidi afferenti all'Ambito territoriale;**
- **supporto alle attività di progettazione e di successiva attuazione degli indirizzi deliberati dagli organi collegiali;**
- **contatti di secondo livello con l'utenza in merito all'accoglienza e alle informazioni generali sul servizio;**
- **A tale incarico corrisponde una indennità annua di € 2.000,00 ripartita mensilmente.**

Al personale **educativo e scolastico** con consolidata esperienza (C5 Super), legata agli anni di servizio svolti all'interno dell'Amministrazione, può essere conferito distinto incarico di specifica responsabilità volto al "coordinamento organizzativo e didattico del servizio" al fine di **migliorare** la funzionalità dei nidi e delle scuole dell'infanzia (figure professionali di sistema).

Per i suddetti incarichi è prevista un'ulteriore indennità pari a **800** euro.

Art. 17

Particolari responsabilità operative

1. L'indennità per specifiche responsabilità, quale prevista dal vigente CCNL, è finalizzata a riconoscere e valorizzare l'assunzione di particolari responsabilità del personale ascritto alle categorie B, C, individuato con atto formale del Direttore della Struttura di appartenenza.

BOZZA MODIFICHE USB

2. L'indennità di cui al comma 1, fissata in € 300 annui, è corrisposta al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, **redazioni web** ed ai formatori professionali; compensare, ancora, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile **e ai referenti informatici**. La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

3. E' altresì istituita una specifica responsabilità, fissata in € 1.200 annui, da ripartire mensilmente, per il personale di categoria C e/o B operante presso gli uffici Tecnici dei Municipi, Dipartimenti o altra articolazione dell'amministrazione, a cui sia attribuita la responsabilità di verifica e controllo dei cantieri di competenza.

4. In riferimento alla responsabilità attribuita al precedente comma 3 l'amministrazione prevede anche la sottoscrizione, a titolo non oneroso per il dipendente e a carico del datore di lavoro, di una specifica assicurazione e assistenza legale a copertura degli incarichi di Direttore dei Lavori, RUP o Coordinatore della Sicurezza in tutte le fasi.

Titolo V

Altre voci di trattamento economico accessorio

Art. 18

Turnazioni

1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce *ante* e *post-meridiane* ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego del personale disponibile sulle funzioni e sui servizi da erogare al territorio e alla popolazione.

2. L'organizzazione del lavoro per turni è programmata per quote di personale assegnato agli ambiti funzionali come di seguito indicato:

- a) personale di Polizia Locale;
- b) personale protezione civile;
- c) personale operaio del mercato dei fiori e del centro carni;
- d) operatori beni culturali;

BOZZA MODIFICHE USB

e) istruttori servizi sicurezza e controllo beni culturali;

3. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.

4. Potranno essere individuate, mediante appositi progetti di organizzazione dei servizi, ulteriori aree di turnazione del personale, ove ricorrano i relativi presupposti, quali gli Uffici/Sportelli al Pubblico, a fronte di servizi diretti a cittadini e imprese che effettuino orari di apertura al pubblico uguali o superiori a dieci ore giornaliere. Potranno essere individuati, altresì, ulteriori ambiti di servizio ove ricorrano le esigenze organizzative e di dotazione organica per l'introduzione del lavoro per turni, quali, a titolo esemplificativo, attività di notificazione e attività di custodia e vigilanza.

La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

Art. 19

Reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali che devono essere garantite in ogni momento anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.

2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I dirigenti competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo, **in un numero non inferiore a quattro unità di personale non amministrativo e di due unità di personale amministrativo per ciascuna squadra** che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicurino effettività ed efficacia d'intervento, previa informativa alle rappresentanze sindacali.

3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal CCNL.

BOZZA MODIFICHE USB

Art. 20

Rischio

1. L'indennità di cui al presente articolo, quantificata dal vigente CCNL in € 30 mensili, viene erogata al personale che risulti effettivamente esposto, in via continuativa e diretta, a fattori di esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e in proporzione alle giornate di esposizione medesima.
2. La ricognizione e individuazione del personale di cui al comma 1 è operata anche sulla scorta del processo di analisi e rilevazione dei rischi, a cura delle competenti strutture dell'Ente, previa informazione alle OO.SS.
3. Il processo di analisi e rilevazione dei rischi ha consentito l'individuazione dei seguenti fattori di rischio:
 - a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione di polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico ed elettromagnetico (es: agenti di P.L. addetti alla gestione del traffico, operatori addetti al controllo dei lavori pubblici, operatori addetti al controllo delle discariche e dell'inquinamento);
 - b) esposizioni a rischio specifico connesso all'espletamento della prestazione lavorativa in ambienti caratterizzati dall'impiego di attrezzature o da movimentazione di carichi particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni o traumi (es: operatori centro carni, addetti alla manutenzione aree verdi, personale operaio);
 - c) esposizione a rischio specifico connesso alla necessità di effettuare azioni di sollevamento e trazione ovvero di utilizzare direttamente strumenti e attrezzature meccanici o elettrici potenzialmente atti a determinare lesioni o traumi (es: operatori centro carni, addetti alla manutenzione aree verdi, personale operaio, cuochi);
 - d) esposizione a fattori idonei ad arrecare un pregiudizio all'incolumità ed integrità fisica dell'operatore (assistenti sociali che svolgono attività diretta di cura e sostegno all'utenza, addetti della Polizia locale preposti alle attività operative correlate alla sicurezza pubblica emergenziale, alla sicurezza sociale e urbana e all'assistenza emarginati **nonché del personale a stretto contatto con l'utenza per un orario prolungato, con erogazione dell'indennità per le giornate di effettiva esposizione**);
 - e) esposizione a rischio di caduta dall'alto (addetti alla manutenzione delle aree verdi, operatori di protezione civile).

BOZZA MODIFICHE USB

1. L'indennità è corrisposta in relazione al permanere delle condizioni lavorative di cui sopra ed è revocata nel caso che le stesse vengano meno.

BOZZA MODIFICHE USB

Art. 21

Maneggio valori

1. L'indennità di cui al presente articolo compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, nei limiti previsti dal vigente CCNL. La stessa è dovuta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a dette funzioni.

2. L'indennità giornaliera è come di seguito graduata:

- a) economi: € 1,55 al giorno;
- b) gerenti economi: € 1,03 al giorno;
- c) riscuotitori speciali: € 0,52 al giorno.

Art. 22

Disagi operativi

1. L'indennità di cui al presente articolo compete al solo personale che risulti esposto, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio, che non caratterizzino in modo tipico le mansioni del profilo professionale di appartenenza, come tali idonei a differenziare le prestazioni interessate dall'ordinarietà del lavoro, sulla scorta di un esame oggettivo della specifica intensità del fenomeno considerato, quali, in via esemplificativa: fattori di *stress* relazionale, frequente improgrammabilità degli interventi richiesti, continuo adattamento alla flessibilità richiesta dalla natura dei processi e dalla domanda dell'utenza. L'indennità è quantificata in modo differenziato in relazione al ricorrere di uno o più fattori di disagio correlati alle prestazioni rese dai dipendenti appartenenti alle diverse aree funzionali.

2. Con riferimento all'area della Polizia Locale, è attribuita l'indennità di disagio al solo personale addetto in via continuativa alle attività sul territorio per un importo mensile lordo di **€ 100,00** riproporzionato ai giorni di effettiva esposizione al disagio ed erogato per le prestazioni rese in orario ordinario.

In particolare, i fattori di disagio che contrassegnano le prestazioni rese dal suddetto personale sono correlati a:

- elevato e concomitante numero di eventi cui occorre assicurare vigilanza e controllo;
- interventi sul territorio con massiccio rapporto con utenza critica ed evidenti impatti anche sui programmati orari di servizio
- esigenza di intercambiabilità della tipologia delle prestazioni richieste
- ampiezza e complessità del territorio in cui le prestazioni debbono essere rese
- prolungata esposizione ad agenti atmosferici
- prestazione di servizi di controllo e presidio del territorio resi in giorni e orari caratterizzati dalla presenza di limitati contingenti di personale.

BOZZA MODIFICHE USB

3. Con riferimento all' area tecnico-amministrativa, l'indennità di disagio è riconosciuta in maniera differenziata in relazione alla specificità delle prestazioni richieste dai particolari servizi, come di seguito rappresentato.

a) **Ai dipendenti, di categoria C e B, addetti all'attività di custodia e vigilanza dei beni culturali nonché degli altri servizi centrali e territoriali, agli operatori della Protezione Civile e agli operatori dei servizi ambientali** è riconosciuta l'indennità di disagio per un importo mensile di **€ 100,00** in relazione ai seguenti fattori:

- improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità
- prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare.

b) Agli autisti è riconosciuta l'indennità di disagio pari ad un importo mensile massimo di **€ 150,00*** (**sostituisce l'indennità di turnazione*) in considerazione dell'esposizione al fattore di disagio correlato alla improgrammabilità dell'orario di servizio **e/o all'attività stessa legata a spostamenti non programmabili anticipatamente o in virtù di esigenze connesse alle mutevoli necessità della struttura di appartenenza.**

c) **Al personale addetto al pubblico, ivi compreso il personale dell'ISBCC, alle redazioni web, ai sistemi ed archivi informatici (di varia natura e utilizzo), alla gestione del personale, è riconosciuta l'indennità di disagio per un importo mensile di € 100,00 in considerazione dell'esposizione al fattore di disagio correlato alla improgrammabilità delle attività di servizio, alle necessità di emergenza correlate allo svolgimento delle funzioni e ad una articolazione oraria che permetta l'apertura e il funzionamento dei servizi anche in orario pomeridiano (per almeno due ore dopo le 13).**

d) Ai dipendenti assegnati alle attività di notifica – Messi - (con esclusione del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale) **nonché ai dipendenti assegnati agli uffici demografici centrali e territoriali** è riconosciuta l'indennità di disagio pari ad un importo mensile massimo di **€ 140,00** in relazione ai fattori di disagio collegati **all'espletamento delle funzioni peculiari ed uniche dei servizi anagrafici;**

e) Agli addetti ai servizi di front- office, con esposizione al rapporto con il pubblico per **almeno 3 ore giornaliere (per i soli giorni di apertura)**, è riconosciuta un'indennità giornaliera pari a **€ 5** per il servizio reso in orario ordinario, in relazione al seguente fattore di disagio:

- elevato livello di stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata addizione al contatto con il pubblico, in quanto caratterizzate da rilevanti e continuativi flussi di utenza cittadina, da oggettiva criticità della relazione, da complessità e non programmabilità delle risposte alle differenziate di richieste

BOZZA MODIFICHE USB

d'intervento, anche in considerazione della costante evoluzione di Roma capitale come punto di riferimento per fruitori di servizi, con ampliamento in termini di quantità e tipologia di persone che fruiscono della città (es. aumento flussi pendolari, flussi di pellegrini, multi etnicità, ecc.).

4. Con riferimento all'area educativo-scolastica, l'indennità è riconosciuta al personale **educativo e scolastico, assunto sia a tempo indeterminato che determinato, con indennità ridotta del 50% per** quello preposto alle sezioni antimeridiane, per un importo massimo mensile di € **150** riproporzionato ai giorni di effettiva esposizione al disagio ed erogato per le prestazioni rese in orario ordinario. I correlati fattori di disagio sono riconducibili alle seguenti voci:

- ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione scaturente dalla flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana;
- variazione degli orari pianificati per anticipi / posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio,
- necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione – collegi – formazione).

5. **Meritano particolare attenzione e riguardo tutti i dipendenti impiegati all'interno dei Municipi e all'interno delle strutture periferiche decentrate sul territorio***, in particolare per il personale operante a stretto contatto con l'utenza e per chi sostiene con mezzi insufficienti attività complesse e sempre maggiormente delegate dal centro alla periferia. Per coloro che si trovano a lavorare in situazioni di criticità organizzativa e gestionali, di categoria C e B, all'interno delle Strutture Municipali e periferiche dell'amministrazione è riconosciuta un'indennità giornaliera pari a € 5 per il servizio reso in orario ordinario, retribuita sull'effettiva presenza in servizio per almeno la metà dell'orario previsto per la giornata.

* Biblioteche, Gruppi di Polizia Locale, COL, Scuole, Nidi, articolazioni periferiche di dipartimenti e uffici centrali, ecc. ecc.

BOZZA MODIFICHE USB

Titolo VI

Il Sistema di incentivazione della produttività

Art. 23

Il sistema della produttività

Dal 1 gennaio 2017 è attivata una forma di produttività legata in ampia prevalenza ad obiettivi pianificati, misurabili e monitorabili delle diverse strutture in cui è articolato l'Ente. In tale ambito una rilevazione semplificata del grado di partecipazione individuale contribuisce alla rilevazione dei risultati conseguiti ed alla correlata distribuzione dei premi per il personale di appartenenza.

Si rafforza e si definisce il vincolo tra obiettivi generali di struttura ed il personale assegnato, attivando e rendendo pienamente operativo un sistema di definizione ed assegnazione degli obiettivi di struttura accompagnato da un attento monitoraggio degli stessi, tenendo conto del livello di appartenenza e di una semplificata rilevazione del grado di partecipazione, flessibilità e capacità relazionale degli interessati.

Art. 24

Performance organizzativa

- 1.** Il sistema di produttività promosso dall'Amministrazione si basa sulla valutazione della performance organizzativa (risultati della struttura nelle diverse articolazioni: di ente, di struttura apicale, di U.O., di servizio/scuola, di ufficio).
- 2.** La valutazione della performance organizzativa o di Struttura richiede la verifica dei risultati nel corso dell'esercizio e a consuntivo, quale condizione per l'utilizzo del budget previsionale ad essa destinato e il riconoscimento della retribuzione incentivante ai dipendenti che vi hanno concorso.
- 3.** Ai fini della conferma dell'ammontare del budget previsionale di produttività previsto per la performance organizzativa, il livello di conseguimento dei risultati non può essere inferiore al **95%**; qualora la percentuale di raggiungimento dei risultati si collochi al di sotto di tale percentuale, sarà operata una proporzionale riduzione dell'ammontare del budget.
- 4.** La quantificazione di detto budget è operata in relazione alla rilevanza e priorità degli obiettivi da perseguire nelle diverse aree funzionali, parametrato ad un incentivo medio stimato pro capite differenziato secondo le aree e le categorie professionali. La sua erogazione è distinta in due fasi: una quota pari al **95%** dell'incentivo medio pro capite stimato seguirà una tempistica di erogazione infrannuale (**luglio e gennaio di ogni anno**), in correlazione al livello di conseguimento dei risultati di performance organizzativa, l'altra quota del **5%** sarà riconosciuta ad esito del processo di valutazione dei dipendenti, a conclusione dell'esercizio.
- 5.** Il livello di conseguimento dei risultati a consuntivo è oggetto di verifica e validazione da parte del sistema integrato dei controlli interni. Il riconoscimento dei premi avviene secondo i

BOZZA MODIFICHE USB

principi di contributo e partecipazione dei dipendenti, legato alle presenze in servizio e riportato in modo proporzionale alla protrazione oraria durante la giornata lavorativa:

a) Il 100% del premio è riconosciuto al personale che superi il 75% delle presenze in un anno e garantisca la presenza nel pomeriggio (dalle ore 13.30) per almeno 12 ore mensili. Per il personale della Polizia Locale ed il personale operante su turno notturno, prefestivo e festivo il 100% del premio è erogato per chi supera il 75% delle presenze in un anno e garantisca l'effettuazione di almeno un turno notturno, prefestivo e festivo al mese;

b) Il 75% del premio è riconosciuto al personale che superi il 50% delle presenze in un anno e garantisca la presenza nel pomeriggio (dalle ore 13.30) per almeno 6 ore mensili. Per il personale della Polizia Locale ed il personale operante su turno notturno, prefestivo e festivo il 75% del premio è erogato per chi supera il 50% delle presenze in un anno e garantisca l'effettuazione di almeno un turno notturno, prefestivo e festivo a bimestre;

c) Il 50% del premio è riconosciuto al personale che superi il 25% delle presenze in un anno e garantisca la presenza nel pomeriggio (dalle ore 13.30) per almeno 3 ore mensili. Per il personale della Polizia Locale ed il personale operante su turno notturno, prefestivo e festivo il 50% del premio è erogato per chi supera il 25% delle presenze in un anno e garantisca l'effettuazione di almeno un turno notturno, prefestivo e festivo a trimestre.

d) Il 25% del premio è riconosciuto al personale che superi il 10% delle presenze in un anno e garantisca la presenza nel pomeriggio (dalle ore 13.30) per almeno 1 ora e 30 minuti mensili. Per il personale della Polizia Locale ed il personale operante su turno notturno, prefestivo e festivo il 25% del premio è erogato per chi supera il 10% delle presenze in un anno e garantisca l'effettuazione di almeno un turno notturno, prefestivo e festivo a quadrimestre.

e) Al personale con contratto part-time il premio è corrispondente alla percentuale di lavoro a tempo parziale scelto dal dipendente ed è legato alla presenza in servizio. Il 100% del premio erogabile è legato al 75% delle presenze in un anno, il 75% del premio erogabile è legato al 50% delle presenze in un anno e il 50% del premio erogabile è legato al 25% delle presenze in un anno.

f) Ai fini del calcolo delle presenze non concorrono le assenze indicate al successivo comma 15.

BOZZA MODIFICHE USB

6. *La fase di programmazione*

L'Amministrazione intende valorizzare la performance organizzativa, secondo le seguenti modalità di programmazione e gestione che coniugano le esigenze di costante miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi con il principio di giusta retribuzione:

a) la produttività trova collegamento, in fase di programmazione, con i progetti declinati in obiettivi di gestione nel PEG/PDO di ciascuna Struttura;

b) gli obiettivi pianificati nel PEG e i relativi risultati intermedi costituiscono punto di riferimento per la definizione degli obiettivi operativi cui partecipano i dipendenti;

c) gli obiettivi operativi individuano i risultati da conseguire e gli indicatori necessari alla loro verifica e misurazione;

d) sono previsti, altresì, obiettivi di natura trasversale che coinvolgono la globalità o la prevalenza delle strutture, contenenti l'indicazione dei target per ciascuna di esse.

Tutti i parametri di cui ai punti c) e d) saranno preventivamente resi noti ai lavoratori interessati a cura dei rispettivi Dirigenti.

7. *Gli obiettivi operativi, anche in assenza della formale adozione del PEG/PDO, sono annualmente individuati all'inizio dell'esercizio e comunque non oltre il 31 marzo dell'anno di riferimento, in coerenza con le esigenze di attuazione degli indirizzi programmatici, ovvero delle direttive degli Organi politici e di Alta Direzione; qualora necessario gli stessi sono oggetto di modifica/integrazione a seguito di intervenuti nuovi indirizzi, ovvero a fronte della necessità di supportare adeguatamente le aree di risultato formalizzate nel PEG.*

8. *Gli obiettivi operativi sono oggetto di monitoraggio periodico, di regola trimestrale, sia per garantire l'atteso livello di realizzazione e gli eventuali riallineamenti, sia in funzione del riconoscimento dei correlati incentivi.*

9. *La quota di incentivazione legata alla performance organizzativa è erogata, in quote semestrali, a seguito di verifica del livello di conseguimento degli stimati obiettivi; la quota di incentivazione legata alla performance individuale è erogata all'esito di un processo di valutazione annuale dei dipendenti che vi hanno partecipato.*

10. **A conclusione di ogni semestre, verificati gli obiettivi raggiunti rispetto alla pianificazione di periodo, tenuto anche conto della misurazione effettuata dal sistema integrato dei controlli interni e, ove sia positiva, opera la rilevazione degli apporti del personale che vi ha partecipato, si procede all'erogazione dei relativi premi di produttività.**

11. *La rilevazione della partecipazione agli obiettivi tiene conto della effettiva quantità ed intensità dell'apporto assicurato dai dipendenti, in tal senso la misurazione degli apporti alla*

BOZZA MODIFICHE USB

performance organizzativa si avvale di precostituiti indicatori, cui sono correlati specifici coefficienti che determinano livelli di premio differenziati indicati al precedente comma 5.

12. La rilevazione della qualità della prestazione tiene conto anche di eventuali rilievi o contestazioni disciplinari da parte dell'Amministrazione superiori al rimprovero scritto; nei casi di fondate contestazioni disciplinari a carico del dipendente è preclusa, totalmente o parzialmente, l'erogazione della quota di incentivo correlata alla performance organizzativa.

13. Eventuali quote non distribuite al personale, relative alla performance organizzativa, verranno ripartite in modo proporzionale, nel mese successivo all'erogazione principale, in modo da non determinare ulteriori residui, tra le fasce di personale indicate al comma 5 .

14. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata al contributo individuale, l'Ente si avvale di un sistema di rilevazione, applicato a consuntivo, in grado di stimare le competenze professionali dimostrate dai dipendenti, le capacità e attitudini rispetto ai ruoli attribuiti, anche nell'ambito del conseguimento degli obiettivi della struttura, i livelli di collaborazione e proposta anche in termini di problem solving. Al riguardo sono previste 10 fasce di merito, cui corrisponde un premio differenziato.

Performance individuale (5% quota annua di produttività) Fascia	punteggio	Quota premio
1°	90 - 100	100%
2°	80 – 89,99	90%
3°	70 – 79,99	80%
4°	60 – 69,99	70%
5°	50 – 59,99	60%
6°	40 - 49,99	50%
7°	30 – 39,99	40%
8°	20 – 29,99	30%
9°	10 – 19,99	20%
10°	Fino a 9,99	0%

15. PRESENZE

Ai fini del calcolo delle presenze non concorrono le assenze dal servizio per:

- Ferie;
- Festività soppresse

BOZZA MODIFICHE USB

- *Recupero ore già lavorate;*
- *Testimonianza o informazioni in un procedimento civile o penale rese dal dipendente per motivi di servizio;*
- *Permessi L. 104/1992;*
- *Congedi per Paternità e Maternità;*
- *Infortuni o malattie per causa di servizio;*
- *Terapie salvavita;*
- *Cure oncologiche o terapie salvavita compresi le convalescenze a seguito di interventi c.d. "salvavita";*
- *accertamenti sanitari richiesti dall'Amministrazione;*
- *espletamento delle funzioni di giudice popolare;*
- *donazione sangue;*
- *servizio elettorale;*
- *Permessi Sindacali.*

Titolo VIII

Norme programmatiche

Art. 25 Telelavoro

1. Roma Capitale promuove l'utilizzo di forme di lavoro, così detto, "a distanza" in tutte le aree professionali le cui prestazioni per loro natura possono essere svolte a distanza, in conformità alle previsioni sul telelavoro dettate dalla normativa di riferimento, in modo da consentire che la prestazione di lavoro sia eseguita dal dipendente, in qualsiasi luogo idoneo, diverso dalla sede di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che garantiscano il collegamento con la Struttura cui la prestazione stessa inerisce. L'assegnazione al telelavoro deve consentire in ogni caso al lavoratore pari opportunità quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede, diritti contrattuali e sindacali.
2. Mediante lo strumento del telelavoro è intento dell'Amministrazione:
 - a) introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione;

BOZZA MODIFICHE USB

- b) realizzare le economie di gestione derivanti dalla riduzione dei costi fissi di gestione delle sedi di lavoro e del lavoro in sede;
- c) dare la possibilità al dipendente che ne faccia richiesta o che sia disponibile a svolgere attività telelavorabili di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;
- d) sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- e) facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa – lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso;
- f) offrire un contributo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente.
 - 1. Le modalità di implementazione delle forme di telelavoro saranno dettagliate in un apposito Regolamento attuativo di cui sarà data debita informativa alle OO.SS
 - 2. Nelle more, al fine di perseguire tempestivamente gli obiettivi di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita a tutela del benessere psico-fisico dei dipendenti capitolini, previa informativa sindacale, saranno avviati dei progetti pilota per la sperimentazione delle forme di telelavoro nei settori all'uopo individuati nell'ambito dell'Amministrazione capitolina.

Art. 26

Assistenza integrativa

1. **L'Amministrazione capitolina si impegna ad approvare entro il 31/03/2017 un regolamento per la disciplina della destinazione ai sensi dell'art. 208 del Decreto legislativo 30 aprile 1992 n. 285, di una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada, a forme di assistenza integrativa a favore dei componenti del Corpo di Polizia.**
2. **Per l'anno 2017 l'Amministrazione si impegna a destinare per questa finalità € 1.000.000,00, tale importo potrà essere incrementato a partire dal corrente anno e per i successivi anni, per essere allineato agli importi destinati alle medesime finalità e già utilizzati nelle maggiori realtà metropolitane nazionali. L'amministrazione provvede a sottoscrivere entro ____ a far data dalla sottoscrizione del presente CCDI, una polizza assicurativa integrativa da stipulare con le assicurazioni di riferimento per garantire il personale della Polizia locale di Roma Capitale dai danni derivanti da aggressioni, infortuni, patologie anche permanenti ad esse riconducibili, danni per la conduzione di veicoli, non ricompresi nelle polizze dei veicoli di servizio, spese di ricovero, sanitarie,**

BOZZA MODIFICHE USB

prestazioni cliniche e diagnostiche nonché di riabilitazione, per i periodi di inattività al lavoro per ricovero, immobilizzazione, inabilità, spese di accompagnamento e di ausilio alle normali attività quotidiane, risarcimento danni fisici e biologici riportati in attività d'istituto, compensazione per minori introiti derivanti dalle decurtazioni della retribuzione fondamentale e del salario accessorio mediamente percepito a copertura del periodo di assenza per infortunio o definitiva assenza per inabilità o inidoneità al servizio sopraggiunta fino all'età pensionabile.

3. Quanto previsto al punto 2 del presente articolo può essere esteso ad altre categorie professionali presenti all'interno dell'amministrazione, preliminarmente individuate tramite specifico accordo tra le parti da sottoscrivere entro il 30/06/2017.

Art. 27

Medicina preventiva e misure in materia di sicurezza e CUG

1. L'Amministrazione capitolina si impegna a promuovere lo sviluppo delle attività del Tavolo Tecnico di Coordinamento, già costituito nel 2014 in conformità della normativa vigente, per la realizzazione di uno studio epidemiologico per il monitoraggio e la valutazione, anche ai fini di prevenzione, delle malattie professionali connesse allo svolgimento delle funzioni e dei compiti di Polizia Locale, del settore scolastico-educativo e del settore tecnico – amministrativo. L'Amministrazione si impegna a fornire i risultati del tavolo entro il 30 aprile 2017.

2. Gli esiti dello studio di cui al comma 1 costituiscono la base per rivedere i documenti di valutazione dei rischi e coordinare adeguati interventi di tutela della salute del personale.

3. Entro il 28 aprile (giornata mondiale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro) le OO.SS. e le RSU si impegnano ad eleggere i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; l'Amministrazione garantirà la predisposizione delle condizioni materiali per rendere possibile tale elezione limitando quanto più possibile i disagi organizzativi.

4. Ai sensi dell'art. 21 della legge 4/11/2010, n. 183 esprimono un rappresentante all'interno del CUG le organizzazioni sindacali rappresentate all'interno della RSU dell'ente.

Art. 28

Formazione

BOZZA MODIFICHE USB

1. La formazione del personale favorisce lo sviluppo costante della professionalità dei dipendenti per migliorare la qualità dei servizi pubblici locali e la qualità lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base dei fabbisogni formativi rilevati e da programmare.
2. A tale scopo l'Amministrazione prevede lo stanziamento di risorse finanziarie adeguate che consentano di predisporre un piano della formazione annuale e pluriennale.
3. Le attività di formazione e aggiornamento sono volte a favorire l'adeguamento delle competenze possedute alle innovazioni dei processi di lavoro, con particolare riferimento all'utilizzo delle nuove tecnologie.
4. L'Amministrazione inoltre assicura a tutti i dipendenti l'informazione e la formazione in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sui posti di lavoro.
5. L'attività di formazione avviene di norma in orario di lavoro ed è considerata, a tutti gli effetti, servizio prestato.
6. E' predisposto, previa contrattazione con le OOSS e le RSU, un piano triennale, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base degli stanziamenti economici, per definire gli obiettivi strategici della formazione in relazione alle politiche organizzative e di sviluppo dell'Ente, la quota di risorse da destinare alla formazione decentrata è *pari a non meno dell'1% delle risorse annue complessive destinate al personale.*
7. La formazione è realizzata sia attraverso percorsi individuati centralmente, per un numero vasto di dipendenti e categorie, che localmente per il personale operante all'interno dei Municipi, dei Dipartimenti e delle altre articolazioni della Struttura Capitolina. Ogni struttura, sulla base delle risorse destinate dal piano annuale, predispone il piano locale per la formazione, previa contrattazione con le OO.SS. e le RSU locali.
8. La professionalità del personale del Corpo, per la complessità e la varietà delle competenze attribuite per legge agli operatori, necessita di una costante e specifica attività di formazione, perciò si prevedono corsi di aggiornamento su tutte le discipline previste, utilizzando prioritariamente la Scuola del Corpo della P.L.R.C con attività in aula e con attività presso le singole Unità Operative.

BOZZA MODIFICHE USB

Titolo VIII

Disposizioni transitorie e finali

Art. 29

Norme transitorie per l'applicazione del presente contratto

1. In fase di prima applicazione, gli effetti economici correlati agli istituti contrattuali di cui ai precedenti articoli da 14 a 20, avranno decorrenza dal **1 gennaio 2017**.
2. il nuovo sistema di programmazione e incentivazione della produttività troverà applicazione dalla medesima data del **1 gennaio 2017**, in considerazione delle esigenze di armonizzazione della pregressa disciplina decentrata con le norme introdotte con il presente CCDI.

Art. 30

Disapplicazioni

- A)** Il presente contratto disciplina in modo esaustivo tutti gli istituti in materia di retribuzione accessoria del personale demandati alla contrattazione decentrata; con decorrenza dalla data della sua entrata in vigore, pertanto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, economiche e normative, vigenti presso l'Ente, anche adottate in via unilaterale, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati, in contrasto con il presente contratto. Restano tuttavia in vigore le norme limitatamente alla parte giuridica, relative all'ordinamento professionale del Corpo di Polizia Locale, che non siano in contrasto con norme di rango primario; nonché le disposizioni relative agli istituti che, per loro natura e a tutela delle aspettative anche retributive, richiedono continuità applicativa nelle more della messa a regime della disciplina introdotta dal presente contratto.
- B)** **Resta fermo il pagamento di quanto dovuto al personale anche in ragione delle disapplicazioni degli aspetti economici indicati al punto a) del presente articolo, entro il termine del 31/3/2017.**

Art. 31

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

BOZZA MODIFICHE USB

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.

3. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce le clausole controverse con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

5. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso aventi ad oggetto la materie regolate dall'accordo.

Art. 32

Assemblee e trattative

1. L'Amministrazione capitolina garantisce la piena fruibilità del diritto di assemblea retribuita nel limite di 12 ore annue retribuite, per quelle eccedenti saranno considerate da recuperare, come previsto dalle leggi e dai Contratti in vigore.

2. Al fine di rendere effettivo tale diritto in conseguenza delle difficoltà di spostamento nella città di Roma, l'Amministrazione Capitolina riconosce ulteriori 6 ore annue a dipendente destinate a garantire il tempo di percorrenza dalla sede dell'assemblea al proprio posto di lavoro e viceversa da fruire nel limite di 60 minuti per ciascun evento, considerandole alla stessa stregua del servizio esterno.

3. Le convocazioni ai tavoli negoziali e ogni altro documento concernente i previsti moduli di relazione sindacale sono trasmessi alle OO.SS. e tutte le RSU a mezzo delle rispettive organizzazioni.

4. L'Amministrazione Capitolina dedica una apposita pagina del proprio sito istituzionale alla pubblicazione di tutti gli atti di cui al comma 3 e alle comunicazioni ai dipendenti.

5. Ai sensi dell'art. 3 del CCNQ 7/8/1998 (bacheca elettronica) l'Amministrazione Capitolina individua una specifica pagina del sito web istituzionale messa a disposizione delle rappresentanze sindacali di cui al precedente comma 3.

6. Il tempo dedicato alle trattative va inteso come servizio effettivo. Le parti sindacali e l'amministrazione si impegnano a garantire la massima puntualità e ad attivare i negoziati entro 30 minuti dall'orario di convocazione formale.

BOZZA MODIFICHE USB

7. Le parti concordano di sottoscrivere entro il 31 marzo 2017 un apposito protocollo di intesa sulle relazioni sindacali, che sia parte integrante del CCDI, sia per gli aspetti afferenti le tematiche da discutere sui tavoli centrali sia per quelli relativi ad ogni singolo posto di lavoro (Municipi, Dipartimenti, Corpi ed altre articolazione dell'amministrazione.).

Art. 33

Malattia oraria e modalità di giustificazione delle assenze

1. Alla luce di quanto disposto dal TAR Lazio con la sentenza 5714/15, l'amministrazione procede alla reintroduzione dei permessi anche orari per le visite mediche dei propri dipendenti.

2. Il dipendente in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive e visite collegiali effettuate per conto dell'Amministrazione, presso strutture ritenute idonee dall'Amministrazione, è considerato a tutti gli effetti in servizio effettivo.

3. L'assenza per analisi cliniche, day hospital, cure mediche e visite preventive in strutture pubbliche, convenzionate o private, può essere ricondotta all'istituto della malattia, conteggiata anche su base oraria, certificata dalla struttura sanitaria.

Art. 34

Buono pasto

1. L'Amministrazione capitolina stabilisce il valore del buono pasto in € 7,00 in coerenza con quanto stabilito anche a livello nazionale per il comparto del P.I. e considerato che tale limite costituisce l'importo massimo non tassabile.

2. Il buono pasto, uno al giorno, è attribuito per ogni attività lavorativa di almeno 5 ore giornaliere, con pausa pranzo di almeno 30 minuti e che si protragga almeno fino alle 15.

3. Per particolari tipologie di servizio quali quelli di Polizia Locale o di Protezione Civile o di Asilo Nido la pausa potrà essere collocata all'inizio o al termine del turno di lavoro e, per le prestazioni rese in orario pomeridiano, sarà garantita l'erogazione del buono pasto in presenza di attività rese oltre le 20,30.

BOZZA MODIFICHE USB

Art. 35

Mobilità orizzontale

- 1. Entro il 30 aprile 2017, e comunque entro il mese di dicembre di ciascun anno, l'amministrazione procede all'emanazione del bando per la mobilità orizzontale indicante i profili professionali ed il numero dei posti che si intendono ricoprire con la mobilità orizzontale, tenendo conto sia della necessaria valorizzazione del personale che delle esigenze organizzative dell'Ente.**
- 2. Entro la data del 31 marzo 2017 le parti definiranno l'accordo specifico per i criteri di partecipazione al bando di mobilità orizzontale.**
- 3. Si definisce comunque che ai fini concorsuali e della progressione economica orizzontale viene fatta salva l'anzianità di servizio maturata nel profilo professionale di appartenenza formalmente rivestito dal dipendente all'atto del riallineamento.**

Art. 36

Progressioni Verticali e riduzione del ricorso a rapporti di lavoro precario

- 1. Al fine di valorizzare le professionalità esistenti all'interno dell'Ente, l'Amministrazione**
nell'elaborazione del piano assunzionale annuale e pluriennale procede, allo scorrimento delle graduatorie, ancora vigenti, delle progressioni verticali bandite nel dicembre 2009.
- 2. Al fine di dar corso al progressivo superamento dei rapporti di lavoro precario, nell'ambito delle risorse destinate al piano assunzionale dell'ente ed in virtù di quando stabilito nel verbale del 28 luglio 2016 si procede annualmente alla stabilizzazione di un adeguato contingente di personale per far fronte alle carenze d'organico, attingendo a specifiche graduatorie vigenti nell'ente, a partire da quelle che contemplino rapporti di lavoro precario di più lunga durata.**

BOZZA MODIFICHE USB

Art. 37

Norme Finali e di rinvio

1. Al fine di riprogrammare e potenziare l'intera offerta pubblica di servizi educativi e scolastici anche a mezzo dell'utilizzo di specifici finanziamenti regionali, nazionali e comunitari, l'Amministrazione Capitolina procede a convocare uno specifico tavolo negoziale entro il 15 febbraio 2017 per definire congiuntamente alle OO.SS. e le RSU un modello organizzativo che risponda alle rinnovate esigenze della cittadinanza e che migliori le condizioni lavorative del personale interessato.

2. L'Amministrazione Capitolina procede a convocare uno specifico tavolo negoziale entro il 15 febbraio 2017 in materia di organizzazione dei servizi di Polizia Locale al fine di potenziare quelli offerti in sede territoriale anche attraverso una riduzione degli organici dei cd. gruppi speciali, al fine di applicare le nuove disposizioni economiche riconosciute dal presente CCDI.

Si specifica comunque che:

a) l'organizzazione del Corpo della Polizia Locale di Roma Capitale viene declinata all'interno dell'Ordinamento Professionale del Corpo della Polizia Locale di Roma Capitale di cui alla Del. G.C. 386/2008.

b) Il servizio di Polizia Locale di Roma Capitale è articolato per 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e 365 giorni l'anno nel limite delle 36 ore settimanali distribuite su 5 giorni per ogni dipendente con turni di 7 ore e 12 minuti giornalieri. Gli orari di lavoro sono di norma i seguenti: 6:48-14:00, 12:48-20:00, 16:48-24:00, 21:48-07:00 significando che per particolari esigenze di servizio e territoriali programmabili è possibile concordare con le OO.SS. di posto di lavoro e R.S.U. delle minime variazioni di orario.

b.1) sono fatte salve le articolazioni orarie difformi da quelle descritte al punto precedente, previste per il personale in part-time o per altre particolari esigenze del dipendente derivanti da motivi personali o di salute.

b.2) Il personale che svolge regolarmente il servizio notturno secondo calendari prefissati, articola il proprio orario settimanale su 35 ore (7H quotidiane).

b.3) Il personale che abbia compiuto i 60 anni di età può essere esonerato, su richiesta, dall'effettuazione dei turni di lavoro che comprendono orari notturni.

3. *L'Amministrazione Capitolina procede a convocare uno specifico tavolo negoziale entro il 15 febbraio 2017 sull'organizzazione dei servizi del comparto*

BOZZA MODIFICHE USB

tecnico-amministrativo, in materia di organizzazione dei servizi anagrafici centrali e territoriali, al fine di valutare l'esito dell'impianto organizzativo attuale, per pervenire ad un miglioramento dei servizi e un migliore impiego del personale interessato, al fine di applicare le nuove disposizioni economiche riconosciute dal presente CCDI, si definisce il nuovo assetto organizzativo come così di seguito riportato:

Nella disponibilità a fornire un servizio di qualità alla cittadinanza e di migliori condizioni lavorative per il personale, si disciplina il seguente orario di lavoro degli operatori dei servizi anagrafici e di stato civile e di apertura al pubblico degli sportelli

SI INDIVIDUANO 2 GRUPPI: A e B

	Gruppo A	Gruppo B
Lunedì	dalle 7,30/8,00 alle 17,00/17,30	dalle 7,30/8,00 alle 13,30/14
Martedì	dalle 7,30/8,00 alle 13,30/14	dalle 7,30/8,00 alle 17,00/17,30
Mercoledì	dalle 7,30/8,00 alle 17,00/17,30	dalle 7,30/8,00 alle 13,30/14
Giovedì	dalle 7,30/8,00 alle 13,30/14	dalle 7,30/8,00 alle 17,00/17,30
Venerdì	dalle 7,30/8,00 alle 13,30/14	dalle 7,30/8,00 alle 13,30/14

l'apertura al pubblico degli sportelli dalle 09:00 alle 13,30 e dalle 14,30 alle 16:30 dal lunedì al giovedì (esclusa pausa dalle ore 13,30 alle 14,30 – per consentire al personale di effettuare la pausa pranzo);

Il Venerdì apertura al pubblico dalle 09:00 alle 13.00;

4. Per quanto non espressamente elencato, in particolare per gli aspetti relativi al Part-time, ai Permessi studio ed ai congedi e aspettative per motivi familiari o particolari, le parti concordano di definire appositi protocolli di intesa entro la data del 31 marzo 2017.

5. E' definita in modo transitorio l'erogazione di *una tantum*, derivante dai residui degli anni 2015 e 2016. Oltre per quanto già previsto dall'articolo 11, si disciplina l'aumento per l'anno 2017 del contingente economico previsto per la produttività di cui agli articoli 23 e 24. Per l'anno 2017 è prevista, poi, la destinazione del 5% dei fondi residui per il pagamento di un premio specifico dedicato al personale della Polizia Locale impegnato nei turni notturni e nei giorni festivi ed abbia effettuato fino a 12 notti in un anno e altrettanti turni in giorno festivo, stabilendo un coefficiente di attribuzione del premio corrispettivo alle turnazioni in notturno e festivo effettuate.

BOZZA MODIFICHE USB

Articolo 38

Pausa

L'amministrazione riconosce le pause previste dal CCNL anche in riferimento alle specifiche mansioni svolte dal personale. Definisce la possibilità di fruizione di fino a 5 pause per un massimo di 1H e 30 minuti durante la giornata lavorativa. A tale proposito si prevede l'istituzione di uno specifico tasto dedicato allo scopo sulla macchina rilevatrice delle presenze che non interrompe l'orario della giornata lavorativa. Il periodo di tempo utilizzato per le pause dovrà essere recuperato nell'arco della stessa giornata. La pausa va comunicata verbalmente dal personale che la utilizza al responsabile dell'ufficio/struttura o in alternativa agli altri colleghi presenti. La pausa non va utilizzata per prolungare l'orario della pausa pranzo e nei momenti di maggior affluenza per chi opera all'interno degli uffici aperti al pubblico.

Art.39

Lavoro straordinario

(Art.38 CCNL 14/09/2000)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13^a mensilità.

BOZZA MODIFICHE USB

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
8. La disciplina del presente articolo e del successivo art.39 integrano quella dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

(ART. 14 - Lavoro straordinario CCNL 1/4/1999)

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art.15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.15.
2. Le risorse di cui al comma 1 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.
3. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.
4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.
5. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

BOZZA MODIFICHE USB

1. Fermo restando il limite posto dall'art. 14 del CCNL del 1/4/1999, ulteriori ore eccedenti di lavoro straordinario possono essere autorizzate solo in casi eccezionali determinati da eventi non programmabili normalmente (calamità naturali, emergenze, elezioni, ecc.). Il dirigente responsabile effettua comunicazione preventiva alle OO.SS. e alle RSU che a richiesta possono avviare fase di consultazione con il dirigente responsabile entro dieci giorni dalla richiesta, al fine di verificare le reali motivazioni e necessità per il superamento dei limiti.
2. I dirigenti sono tenuti a comunicare mensilmente alle OO.SS. e alle RSU le attribuzioni delle ore di straordinario con elenco completo del personale coinvolto e il monte ore assegnato ad ogni singolo dipendente.
3. Lo straordinario è di norma sempre monetizzato e solo a richiesta del dipendente può essere conteggiato come ore di accumulo per la banca ore personale, da utilizzare successivamente come ore o giornate di permesso personale a discrezione del dipendente stesso.

Art. 40

Permessi personale a tempo determinato

1. Il personale a tempo determinato ha diritto di usufruire dei permessi retribuiti di seguito elencati:
 - a) Permesso per matrimonio: 15 giorni consecutivi di permesso retribuito per matrimonio purché fruito nell'ambito del rapporto di lavoro a termine;
 - b) Donazione sangue e di emocomponenti: 1 giorno di permesso retribuito.
 - c) Permesso per decesso o grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, purché non sia intervenuto divorzio, di un componente la famiglia anagrafica o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente (genitori, figli, fratelli, nonni, nipoti come figlio di figlio): 3 giorni lavorativi annui. Si applica quanto previsto in materia dall'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000;
 - d) Permesso per esami: i dipendenti a tempo determinato, a condizione che si tratti di lavoratori "studenti", possono beneficiare dei permessi retribuiti previsti dall'art 10 della legge n. 300/1970, limitatamente ai giorni di svolgimento delle

BOZZA MODIFICHE USB

prove d'esame e nel limite di 8 giorni all'anno, possono inoltre fruire di permessi retribuiti per la partecipazione ai concorsi fino al limite di 8 giorni l'anno, in proporzione alla durata del contratto di lavoro a tempo determinato.

e) **Controlli prenatali:** si applica quanto previsto in materia dall'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2001.

2. **Al personale a tempo determinato sono riconosciuti i permessi per le medesime causali per le quali ai dipendenti a tempo indeterminato sono concessi i permessi per motivi personali e familiari previsti dall'art. 19, comma 2, del CCNL del 06/07/1995.**

Art. 19 - Permessi retribuiti CCNL del 06/07/1995.

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita di figli.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell' art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.

BOZZA MODIFICHE USB

8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall' art. 7, comma 1 della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5.

Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dall' art. 7, comma 2 della legge n. 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, giorni trenta annuali di permesso retribuito.

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

11. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.

3. Al personale a tempo determinato sono riconosciuti i permessi per le medesime causali per le quali ai dipendenti a tempo indeterminato sono concessi i permessi per motivi personali e familiari previsti dall'art. 20, del CCNL del 06/07/1995.

Art. 20 - Permessi brevi del CCNL del 06/07/1995

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.