



COMUNE DI TERNI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

2019-2021

SOTTO SCRITTO IN DATA 27 SETTEMBRE 2019

UIC
[Signature]

[Signature]
CISL FP
[Signature]
RSU
[Signature]

- Art. 1 - Oggetto e obiettivi
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Durata - Revisione
- Art. 4 - Il sistema delle relazioni sindacali
- Art. 5 - Disciplina degli incontri
- Art. 6 - Documentazione
- Art. 7 - Accesso
- Art. 8 - Informazione
- Art. 9 - Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 10 - Rappresentatività sindacale e composizione delle delegazioni trattanti
- Art. 11 - Incontri con l'Organo Politico
- Art. 12 - Delegazione sindacale
- Art. 13 - Interpretazione autentica del CCDI
- Art. 14 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro
- Art. 15 - Trasparenza e libertà sindacali
- Art. 16 - Diritto di assemblea
- Art. 17 - Clausola di salvaguardia
- Art. 18 - Referendum dei lavoratori
- Art. 19 - Forme di partecipazione
- Art. 20 - La formazione
- Art. 21 - Welfare integrativo
- Art. 22 - Progressioni Orizzontali
- Art. 23 - Risorse destinate all'organizzazione ed alla performance
- Art. 24 - Differenziazione del premio individuale
- Art. 25 - Indennità condizioni di lavoro

CISA FP
[Handwritten signature]

UIC
[Handwritten signature]

RSU
[Handwritten signature]

Art. 26 – indennità per specifiche responsabilità

Art. 27 - Proventi delle violazioni al Codice della Strada

Art. 28 - Indennità di servizio esterno

Art. 29 - Indennità di funzione

Art. 30 - Indennità area vigilanza

Art. 31 – Progressioni verticali

Art. 32 – Sistema di valutazione

Art. 33 – Tutela aggressioni

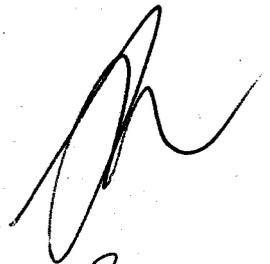
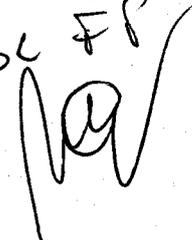
Art. 34 – Reinternalizzazione dei servizi

Art. 35 – Recupero evasione

Art. 36 – Norma di armonizzazione

Art. 37 – Norma finale

V/L FPL
V/L ~~SP~~


CISL FP


RSU 

Art. 1

Oggetto e obiettivi

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

Art. 2

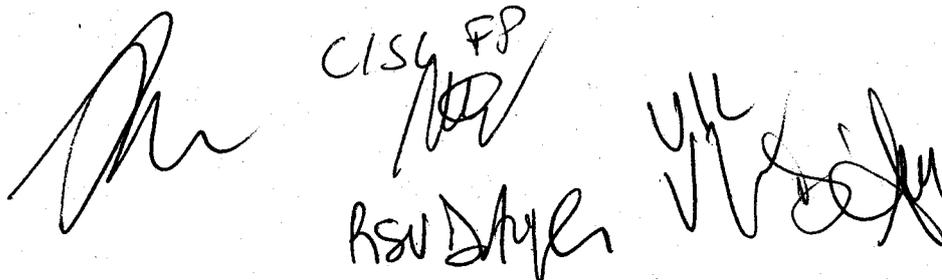
Ambito di applicazione

1. Il CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Terni, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato
2. Il CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il CCDI ha durata triennale dal 2019 al 2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo nazionale e regionale, nonché relativi alla situazione del bilancio nell'Ente. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.5.2018, il presente contratto e gli istituti ivi contenuti conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

The image shows three handwritten signatures. The first signature on the left is a stylized cursive signature. The middle signature is written in black ink and includes the text 'CISG FP' above it, followed by a signature that appears to be 'RSU' and another signature below it. The signature on the right is also in black ink and appears to be a cursive signature.

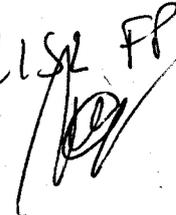
3. Tutti gli istituti economici, qualora non diversamente regolati di seguito, hanno decorrenza sin dal 1° gennaio 2019.

Art. 4

Il sistema delle relazioni sindacali

1. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riconosce nel sistema delle relazioni sindacali definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.5.2018 (di seguito CCNL) uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della pubblica amministrazione. Il sistema è incentrato sul confronto e sulla partecipazione in tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che, comunque, tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità dei servizi.
2. Il sistema delle relazioni sindacali quindi, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. Il sistema di relazioni sindacali, ispirato anche ai principi generali della legge 300/1970 come declinati dai CCNL, deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli degli enti e delle rappresentanze sindacali, la partecipazione sindacale al conseguimento degli obiettivi di cui alla legislazione nazionale e in particolare di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse a valorizzare l'impegno e la qualità della performance del personale dipendente, a favorirne la crescita professionale e a migliorare le condizioni di lavoro.
4. Le Parti concordano nel ritenere indispensabile il coinvolgimento consapevole dei lavoratori dell'Ente al fine di poter perseguire un efficace processo di rinnovamento e una migliore funzionalità dei servizi.
5. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei modelli relazionali, contemplati dalla normativa e dal vigente CCNL, ovvero:
 - Partecipazione, a sua volta articolata in: *informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione*;
 - Contrattazione integrativa, avente ad oggetto le materie declinate dall'art. 7, comma 4, del contratto sopracitato.



CISL FP




RSU D'Atyler


Art. 5

Disciplina degli incontri

1. Gli incontri sindacali organizzati, sia ai sensi dell'art. 5 (Confronto) che dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL, vengono convocati tramite apposita comunicazione via mail agli indirizzi formalmente e preventivamente indicati dalle varie sigle sindacali e dalla RSU all'Ufficio Relazioni sindacali.
2. La convocazione deve avvenire almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione e ad essa viene allegato l'ordine del giorno, con l'indicazione degli argomenti da trattare e la relativa documentazione. Il predetto termine può essere disatteso, solo in casi eccezionali, con l'accordo delle Organizzazioni sindacali e della RSU. E' inoltre possibile che le stesse Organizzazioni sindacali e la RSU chiedano, almeno tre giorni prima della data fissata, un'integrazione dei temi da esaminare all'incontro, da comunicare a tutte le OO.SS..
3. Le riunioni dovranno essere, dunque, condotte affrontando gli argomenti che risulteranno all'ordine del giorno e nella successione proposta, salvo diverso accordo unanime del tavolo sindacale.
4. Allo scopo di razionalizzare le attività negoziali, possono essere concordati calendari per lo svolgimento di riunioni relative ad argomenti connessi.

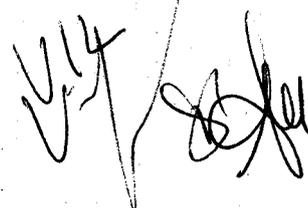
Art. 6

Documentazione

1. La documentazione relativa alle materie oggetto degli incontri sindacali, eventualmente anche su supporto informatico, è resa disponibile dalla delegazione trattante di parte pubblica al momento della convocazione.
2. Lo scambio di comunicazioni avviene, da parte dell'Ente, attraverso l'invio di mail agli indirizzi comunicati alla medesima Amministrazione Comunale da ciascuna sigla sindacale e, parimenti, da parte delle organizzazioni sindacali, attraverso posta elettronica inviata all'Ufficio Relazioni sindacali della Direzione Personale - Organizzazione; il tutto sempre nel rispetto dei principi di cui all'art. 15, comma 4 del presente CCDI.



CISL FP

RSU 

Art. 7

Accesso

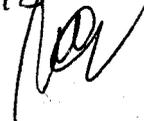
1. L'Amministrazione comunale riconosce alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, il diritto di accesso a tutti i provvedimenti o atti che abbiano diretta o indiretta connessione con la gestione delle risorse umane e dei servizi.
2. L'accesso deve essere, comunque, richiesto in qualsivoglia forma scritta all'Ufficio Relazioni sindacali. Per gli atti ed i provvedimenti già formalizzati, l'evasione della richiesta avviene entro tre giorni dal ricevimento e qualora contempli l'estrazione di copie, queste vengono fornite gratuitamente dall'Amministrazione comunale.

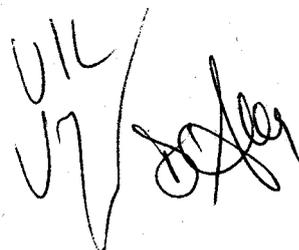
Art. 8

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali maggiormente rappresentativi ed alla RSU di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. L'informazione riguarda anche gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario (tra i quali bilancio preventivo e consuntivo annuale relativo alle spese per il personale), concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, le modalità di gestione di servizi e la esternalizzazione degli stessi o di parte di essi.



CISL FP


UIL


RSU


Art. 9

Organismo paritetico per l'innovazione

1. Decorsi sei mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI, le parti concordano di istituire l'Organismo paritetico per l'innovazione, così come previsto dall'art. 6 del CCNL.

Art. 10

Rappresentatività sindacale e composizione delle delegazioni trattanti

1. Con riferimento alla rappresentatività sindacale e all'ammissione al sistema di relazioni sindacali all'interno dell'Ente, si richiama il CNL sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 e successive modificazioni e il CCNL per la costituzione delle RSU e successive disposizioni. Sono dunque ammessi ai tavoli di contrattazione collettiva decentrata integrativa:

a) Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) elette ai sensi dell'Accordo Collettivo Quadro del 7.8.1998 e successive disposizioni;

b) I rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.

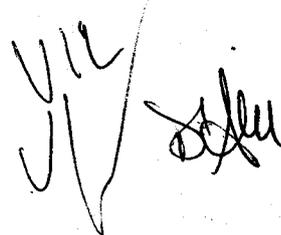
2. La Delegazione di Parte pubblica può essere integrata, in considerazione della specificità delle materie trattate di volta in volta, da altri Dirigenti dell'Ente.

3. La Delegazione di parte pubblica può essere assistita dalla P.O. Relazioni Sindacali. La verbalizzazione delle riunioni non è richiesta. L'unico verbale richiesto e necessario è quello che conclude formalmente la trattativa e che viene utilizzato come frontespizio del contratto sottoscritto.

4. Esponenti politici dell'Ente possono essere presenti alle riunioni di contrattazione, come uditori interessati, per acquisire in via diretta le sensibilità che emergono dall'ambiente negoziale; l'esperienza sarà utile sia nella eventualità che si dovesse rendere necessario un correttivo alle direttive già emanate, sia quando l'organo politico sarà chiamato a valutare i contenuti dell'ipotesi di accordo.



CISL FP


VLL


RSU D'Arco


Art. 11

Incontri con l'Organo Politico

1. Al fine di poter realizzare il più proficuo confronto tra le parti, possono realizzarsi, relativamente alle materie previste dai contratti collettivi, incontri tra l'Organo politico dell'Ente ed i soli soggetti sindacali riconosciuti dal CCNL. La RSU partecipa con modalità dalla stessa definite e comunicate formalmente all'Amministrazione Comunale. Tali incontri, che avvengono su temi di carattere generale, non hanno valenza negoziale.

2. L'Amministrazione Comunale si riserva comunque di indire incontri su altre tematiche generali, non riguardanti le materie contrattuali, alle quali possono partecipare anche altri soggetti sindacali, presenti all'interno dell'Ente, non firmatari del CCNL.

Art.12

Delegazione sindacale

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU, che è un soggetto unitario e non divisibile; essa partecipa alle trattative e assume le proprie decisioni negoziali a maggioranza come organismo unitario;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

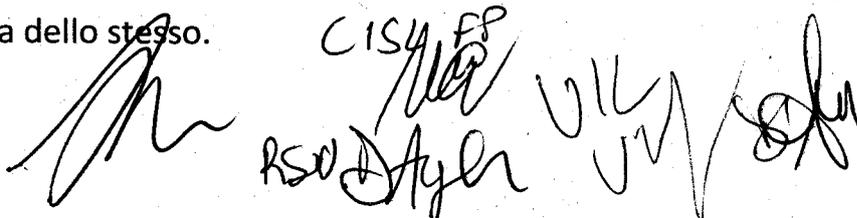
Art. 13

Interpretazione autentica del CCDI

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.

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. La riunione si terrà in tempi congrui, comunque entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left is a large, stylized signature. To its right are several smaller signatures and initials, including the text 'CISU FP' and 'RSU'.

Art. 14

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

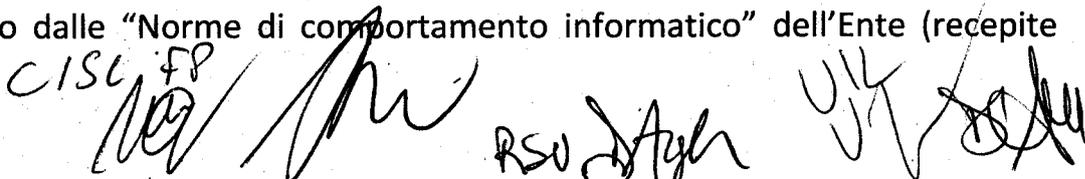
1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono previsti dall'art. 9 del CCNL 01.04.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art. 9 nonché quelle derivanti dal presente accordo.
2. Le ore di premesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per la agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal relativo CCNL.
3. La gestione di tale monte ore è affidata alle OO.SS. ed alla RSU (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e premissi nonché delle altre prerogative sindacali) che comunicheranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.

Art. 15

Trasparenza e libertà sindacali

1. L'Amministrazione comunale pone a disposizione degli organismi rappresentativi, un locale all'interno della sua struttura, idoneo alle loro riunioni ed attività.
2. Sarà, altresì, garantito, oltre alle apposite bacheche situate in luoghi accessibili a tutto il personale dell'Ente, un apposito spazio sulla homepage dell'Intranet comunale al servizio di tutte le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e della RSU, intesa quale organismo unitario, utilizzabili, per il tramite dei propri dirigenti sindacali (art. 3 del CCNQ 4.12.2017), al fine di agevolare la comunicazione/informazione con i dipendenti comunali.
3. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione consente l'uso di strumenti di comunicazione telematica, ai responsabili delle OO.SS. maggiormente rappresentative ed al coordinatore delle RSU, per permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerenti la contrattazione e le problematiche sindacali, del lavoro, dei servizi e della città.
4. Rimane, in ogni caso, legittimo, per ciascun dipendente, il collegamento ai siti ufficiali delle diverse organizzazioni sindacali, a mezzo internet, conformemente con quanto previsto dalle "Norme di comportamento informatico" dell'Ente (recepite

CISL FP
RSU
UIL



con Deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 29.2.2012) e comunque ispirato al principio di diligenza ed efficienza.

Art. 16

Diritto di assemblea

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali a titolo gratuito, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. Le OO.SS. possono utilizzare anche propri locali. Possono essere indette assemblee che riguardino contestualmente anche altri lavoratori del settore pubblico o privato.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 10.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.

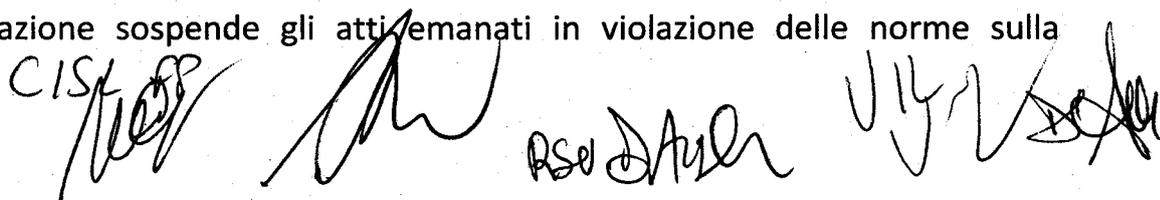
6. L'Amministrazione, così come previsto dal CCNQ 7/8/98, provvede a verificare il raggiungimento del limite di fruizione individuale del singolo dipendente attraverso forme e modalità adeguate di rilevazione della presenza.

7. Sarà consentito al personale di usufruire del tempo strettamente necessario per raggiungere il luogo dell'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro.

Art. 17

Clausola di salvaguardia

A seguito di motivata contestazione da parte dei soggetti sindacali, l'Amministrazione sospende gli atti emanati in violazione delle norme sulla

CISL SP


contrattazione, il confronto e sulla informazione preventiva.

Art. 18

Referendum dei lavoratori

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/70, possono essere indetti dalle RSU o dalle OO.SS., referendum su materie riguardanti l'attività sindacali, concordandone le modalità organizzative con la Direzione del personale- organizzazione.

Art. 19

Forme di partecipazione

1. Al fine di consentire l'approfondimento di specifiche problematiche può essere prevista la costituzione di Osservatori a composizione mista paritetica, senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, con funzioni non negoziali per raccogliere dati e formulare proposte relativamente alle seguenti materie:

- Innovazioni organizzative nel lavoro (telelavoro, part-time, ecc.);
- Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- Promozione delle pari opportunità;
- Iniziative per il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie;
- Tutela e valorizzazione del personale portatore di handicap.

2. Tali organismi non hanno funzione negoziale, sono paritetici e valorizzano la presenza femminile.

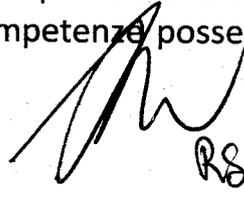
3. L'Amministrazione comunale, la RSU e le OO.SS. concordano la promozione di conferenze di organizzazione prevedendo anche il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti.

Art. 20

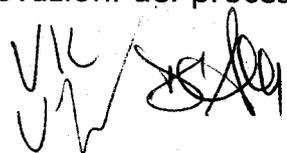
La formazione

La formazione ha un ruolo primario nelle strategie di cambiamento del Comune di Terni, con finalità di valorizzazione, supporto, aggiornamento, crescita, polivalenza ed innovazione. La formazione aziendale, diretta a favorire lo sviluppo costante della professionalità dei dipendenti per la migliore qualità dei servizi pubblici locali, è realizzata in coerenza con gli obiettivi generali dell'Amministrazione, sulla base dei fabbisogni formativi rilevati. Le attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione e specializzazione professionale sono in particolare dirette a) a favorire l'adeguamento delle competenze possedute alle innovazioni dei processi

CISLFP

RSU D'Agli


VIC
VW


di lavoro, con particolare riferimento all'utilizzo delle nuove tecnologie, b) allo sviluppo delle professionalità legate ai percorsi di carriera, c) al rafforzamento delle competenze di base e trasversali necessarie a sostenere le innovazioni organizzative.

1. E' destinata alla formazione di tutto il personale la somma massima consentita, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Entro il mese di febbraio di ciascun anno l'Amministrazione presenta alle OO.SS. e alla RSU il Piano annuale per la formazione. Per il 2019 il Piano viene presentato entro ottobre.

2. Al fine di valorizzare le proprie risorse interne e di contenere le spese, la formazione potrà essere assicurata anche con docenze reperite tra i propri dipendenti. L'amministrazione autorizza, in orario di lavoro, senza aggravio di spesa per l'Ente e senza nocumento per la funzionalità dei servizi, per un massimo di 20 ore annue pro-capite, i dipendenti che vorranno seguire corsi on-line, purchè strettamente inerenti l'attività svolta.

3. Le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU concorrono nel promuovere la cultura della formazione e sviluppano un ruolo sinergico rispetto alla offerta formativa.

4. La formazione, che dovrà investire tutto il personale dell'Ente, potrà comportare anche un accertamento dell'avvenuta crescita delle competenze acquisite, contribuendo con ciò ad incrementare la valutazione utile alle P.E.O..

5. Potranno essere utilizzate anche metodologie innovative (formazione a distanza, sul posto di lavoro o mista o di comunità) per consentire la più ampia diffusione dei processi di apprendimento.

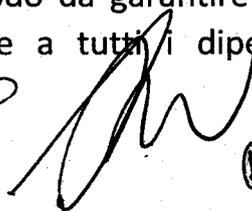
6. La formazione è considerata servizio reso e l'Amministrazione cura la raccolta di informazioni per le competenze certificate con accertamento finale.

7. Per il personale che necessita di aggiornamenti in relazione alla iscrizione ad albi professionali, gli stessi entrano a far parte dei processi di aggiornamento ricompresi nella formazione, e quindi a carico dell'Ente ed in orario di lavoro.

8. L'Organismo paritetico di cui all'art. 9 acquisisce elementi relativi ai fabbisogni, formula proposte e monitora l'attività di formazione svolta, ivi comprese le risorse utilizzate.

10. Le attività formative e di aggiornamento, in presenza, a distanza, sul lavoro, devono essere articolate in modo da garantire pari opportunità di accesso e un monte ore minimo individuale a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di

CISL FP



RSU Angeli



programmazione.

11. 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.

12. Il livello di apprendimento raggiunto, nonché l'efficacia dell'azione formativa sono valutati secondo metodologie definite congiuntamente dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali.

13. A tal fine sono effettuati monitoraggi periodici in merito alla realizzazione del piano ed all'utilizzo del fondo sulla base di indicatori quali/quantitativi, quali il numero dei dipendenti formati, il numero dei corsi attivati, il numero di giornate formative erogate e di quelle fruite da ciascun dipendente, il livello di apprendimento raggiunto, nonché della conseguente ricaduta in termini di efficacia dell'azione formativa. La partecipazione ai corsi è registrata nel sistema informativo del personale, al fine di costituire il curriculum formativo di tutti i dipendenti e censire l'acquisizione di ed il possesso di conoscenze, abilità e competenze da parte di ogni dipendente.

Art. 21

Welfare integrativo

Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale vengono destinate risorse adeguate per gli anni 2020 – 2021. Per l'anno 2019 vengono utilizzate le somme previste nei documenti contabili dell'Ente. Entro il mese di ottobre 2019, l'Amministrazione presenta un piano di implementazione dell'istituto in sinergia con le OO.SS. firmatarie del CCNL. In via prioritaria saranno esaminate misure atte a favorire la modalità del personale verso il posto di lavoro.

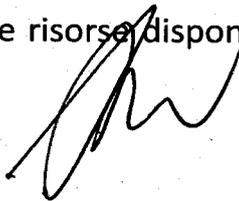
Art. 22

Progressioni economiche e criteri di valutazione

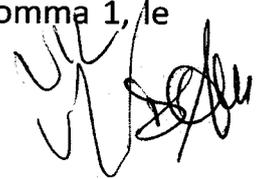
1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate annualmente a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Si realizzano le progressioni nella misura del 70% degli aventi diritto a partecipare e comunque non oltre i limiti delle risorse disponibili. Al fine di cui al comma 1, le

CISL FP

RSU Anger

parti definiranno entro settembre 2019, un piano per le progressioni orizzontali che riguardi tutte le categorie e tutte le posizioni economiche.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi, riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione;
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
- c) il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione verrà calcolato, in costanza della medesima procedura selettiva, nel rispetto dei criteri di valutazione contenuti nel "Manuale Operativo del sistema di valutazione della performance del personale" (approvato con DGC n. 147 del 30.4.2014), da intendersi qui integralmente riportato e di seguito indicato, per brevità, semplicemente "Manuale", congruamente adeguato in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
- d) l'Amministrazione Comunale e le parti sindacali si impegnano, in ogni caso, a valutare la revisione dei suddetti criteri entro il 30.9.2019, tenendo anche conto:
 - della durata del periodo dall'ultima possibilità di progressione offerta;
 - del processo di collocamento a riposo programmato;
 - per il personale trasferitosi mediante mobilità, presso l'Ente, nel corso del periodo di valutazione saranno considerate le performance individuali e l'anzianità di servizio maturata presso le precedenti amministrazioni, parametrate per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

4. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di attribuzione.

5. Per l'erogazione delle quote complessive nell'anno di competenza, per tutti dipendenti comunali, verranno considerati i provvedimenti disciplinari riferiti al medesimo anno, comportanti sanzioni che determinano i seguenti abbattimenti delle spettanti competenze:

- a) censura: abbattimento del 20%;
- b) multa: abbattimento del 50 %;
- c) sospensione fino ad un mese: abbattimento del 65 %;
- d) sospensione oltre un mese: abbattimento dell'80%;
- e) licenziamento: abbattimento del 100 %.

CISL FP
M

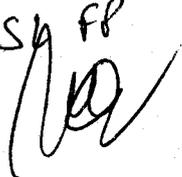
RSU Angeli

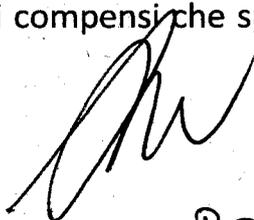
YK
S

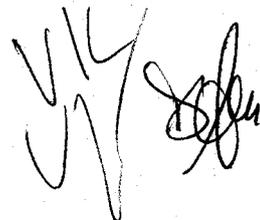
Art. 23

Risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Una parte significativa del fondo di cui all'art. 67 commi 2 e 3 del CCNL è destinata ad incentivare la performance individuale e collettiva.
2. Eventuali risorse della parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Premesso il sistema di classificazione del personale dell'art. 12 del CCNL, i criteri di riparto del Fondo per liquidare la produttività al personale di categoria A, B, C, e D, sono legati alla valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento dell'obiettivo.
4. L'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi viene rilevato attraverso la scheda di rilevazione individuale, facente parte del sistema di valutazione della performance del personale, il quale considera cinque ambiti di valutazione della prestazione, ovvero:
 - il raggiungimento degli obiettivi a livello di ente;
 - il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di direzione;
 - l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di direzione;
 - il comportamento organizzativo;
 - le competenze.
5. Il percorso di valutazione, così come individuato nel "Manuale", sarà espletato annualmente secondo le scadenze indicate nel manuale medesimo.
6. Per i dipendenti che siano stati trasferiti, nel corso dello stesso anno, da una direzione ad un'altra, il percorso di valutazione dovrà essere effettuato dai responsabili di ciascuna direzione e verrà considerato in modo proporzionale al tempo di permanenza del personale trasferito.
7. Per l'erogazione delle quote complessive nell'anno di competenza, per tutti dipendenti comunali, verranno considerati i provvedimenti disciplinari riferiti al medesimo anno, comportanti sanzioni che determinano i seguenti abbattimenti delle spettanti competenze:
 - censura: abbattimento del 20%;
 - multa: abbattimento del 50 %;
 - sospensione o licenziamento: abbattimento del 100 %.
8. Le parti si riservano di definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizione di legge prevedono a favore del personale.

CISQ FP



RSU D'Agostini



9. In linea di principio stante la necessità di promuovere ed incentivare il lavoro in team, si ritiene debba essere valorizzata la performance di gruppo rispetto a quella individuale.

10. Le parti concordano nel verificare la legittimità di erogare , a partire dalla seconda metà dell'anno, una quota della produttività individuale nel limite massimo del 30 %, sulla base di quanto erogato l'anno precedente. Ciò sarà, in ogni caso, condizionato ad una verifica intermedia della performance individuale, che dovrà essere effettuata sulla base della scheda di valutazione contenuta nel "Manuale" limitatamente alla parte afferente il raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente nell'anno di riferimento. A consuntivo, ovvero all'erogazione del saldo, verranno effettuati i relativi conguagli, se dovuti.

Art. 24

Differenziazione del premio individuale

1. La misura della maggiorazione è determinata in una misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La maggiorazione è attribuita all'1% del personale interessato dai processi di valutazione. Riguardo ai criteri di attribuzione della suddetta maggiorazione, anche nel caso in cui i dipendenti aventi titolo, con pari punteggio, superino il limite sopraindicato, le parti si impegnano a definirli entro e non oltre il 30/9/2019.
3. Al finanziamento di quanto previsto al comma 1 è destinata complessivamente per il 2019 la somma di euro 5.000.

Art. 25

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. La indennità esposte a **rischio** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano, appunto, continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale appartenente ai profili professionali di seguito indicati:
 - Operatore tecnico;
 - Operatore Servizi generali;
 - Collaboratore tecnico;

CSSL
PP
10/10/19

RSU
D. A. P.

YK
S. P.

- Collaboratore elettricista;
- Collaboratore assistente tecnico.

3. Qualora interventi organizzativi/strutturali dovessero coinvolgere, in termini di esposizione al rischio, nuovi o diversi profili professionali, le parti si incontreranno nuovamente per definire le necessarie modifiche al presente articolo.

4. La misura della indennità è determinata in € 1,50 giornaliera lorde.

5. L'indennità non può essere in nessun caso attribuita per ragioni coincidenti a quelle che consentono la corresponsione di altre indennità specifiche, quali il turno, la reperibilità ed il disagio, così come previste dal CCNL.

6. La indennità per attività **disagiate** è corrisposta per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, ovvero quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

7. L'indennità relativa, per un ammontare complessivo di € 1,00 giornaliera lorde, è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti.

8. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate sono quelle espletate con orario di lavoro che prevede una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa o mansioni svolte in luoghi o con strumentazione disagiata, dunque, personale appartenente ai profili giuridici appresso elencati:

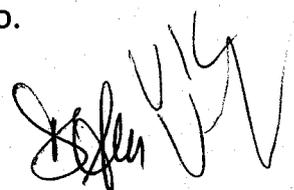
- operatore tecnico;
- collaboratore tecnico;
- collaboratore elettricista;
- collaboratore autista di rappresentanza;
- operatore ausiliario;
- operatore dei servizi generali;
- collaboratore assistente tecnico;
- istruttore didattico;
- istruttore educativo;
- personale addetto ai servizi socio assistenziali (operatore amministrativo, istruttore geometra e istruttore amministrativo).

9. Qualora interventi organizzativi/strutturali dovessero coinvolgere, in termini di esposizione al disagio, nuovi o diversi profili professionali, le parti si incontreranno nuovamente per definire le necessarie modifiche al presente articolo.

CISL FP



RSO Styler



10. L'indennità di cui al presente comma non può essere in nessun caso attribuita per ragioni coincidenti a quelle che consentono la corresponsione di altre indennità specifiche, quali il turno, la reperibilità ed il rischio, così come previste dal CCNL.

11. L'indennità implicanti il **maneggio valori** è conferita al personale adibito in via continuativa e con atto formale a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante, assegni bancari e circolari, valori bollati e postali, buoni pasto dei dipendenti), compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

12. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi e svolge attività che comportino maneggio di valori di cassa.

13. La liquidazione delle competenze è disposta dalla Direzione Personale - Organizzazione su certificazione del Dirigente competente.

14. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

- € 1,00 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.000,00 mensili risultanti da accertamento;

- € 1,50 al giorno per chi maneggia oltre Euro 7.000,00 mensili risultanti da accertamento.

15. In caso di cumulo di attività di cui al presente articolo, il valore massimo dell'indennità condizioni di lavoro non può superare quanto previsto dall'art. 70 - bis del CCNL.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente comunica mensilmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 26

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C (ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999), devono intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti dell'Ente di pari o inferiore categoria.

a) L'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C dovrà essere emanato entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C sono individuati dal Dirigente, in funzione del coordinamento dallo stesso formalmente affidato e relativo a gruppi di lavoro o

CISL FP
[Signature]

[Signature]
RSU [Signature]

[Signature]

squadre di operatori, di almeno tre unità, escluso il coordinatore, di pari o inferiore categoria, dipendenti dell'Ente ed appartenenti allo stesso ufficio.

b) Per i Servizi educativi comunali deve essere garantito un coordinatore per ciascun plesso scolastico, a prescindere dal numero dei dipendenti da coordinare.

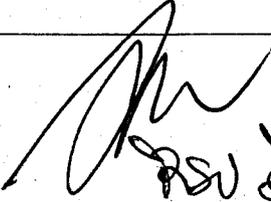
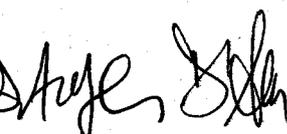
c) Il relativo compenso su base annua è di € 1.000,00 lordi, da corrispondere proporzionalmente all'effettivo esercizio delle funzioni attribuite.

d) I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

2. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale della categoria D (ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999), che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina di cui all'art. 13 e seguenti del CCNL, viene riconosciuta una indennità, i cui relativi criteri sono così individuati:

| Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D | Compensi Annui |
|---|--|
| <p>Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Direzione con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none">• 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);• 2) affidamento di un significativo numero di procedimenti amministrativi;• 3) coordinamento di dipendenti di categoria pari o inferiore dello stesso ufficio (almeno 3 unità);• 4) effettuazione di procedure con rilevanza esterna (con altri soggetti o enti esterni) o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali;• 5) elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico/amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. | <ul style="list-style-type: none">• € 1.200,00 annue se riferita al possesso di almeno 4 requisiti;• € 1.140,00 annue se riferita al possesso di almeno 2 requisiti |

CISL FP



RSU



a) I provvedimenti formali di attribuzione, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto. Gli stessi sono revocabili e la corresponsione del relativo compenso è subordinata e comunque sempre proporzionale all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati, nonché al possesso di almeno 2 dei 5 requisiti previsti.

b) Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto ed, in sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

3. Gli incentivi destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D (ex art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1.4.1999), devono essere preceduti dall'atto formale dell'Ente con il quale siano state attribuite al dipendente le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

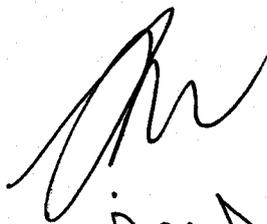
- qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e di Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei Tributi secondo le vigenti previsioni legislative;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli Archivistici informatici, in quanto responsabili della gestione di documenti e degli archivi informatici, ed ai Formatori professionali;
- addetti agli Uffici per le relazioni con il pubblico, ovvero, a mero titolo esemplificativo, agli sportelli URP, IAT e SUAPE;
- funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

a) La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 3, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui ai commi 1 e 2.

b) Il compenso, nella misura massima di € 300,00 annui lordi, è corrisposto per le specifiche responsabilità di cui al precedente comma 1, formalmente attribuite.

c) In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità, sempre revocabile e proporzionale all'effettivo esercizio delle funzioni attribuite, potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

CISA FP



RSO D'Agli



d) La Direzione Personale - Organizzazione provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

4. Per l'indennità di cui al presente articolo, la spesa non potrà essere superiore a quanto erogato nell'anno 2018.

PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 27

Proventi delle violazioni al Codice della Strada

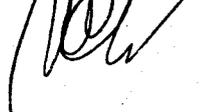
1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'Ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'Ente destina, inoltre, una quota parte dei medesimi proventi per finalità assistenziali, previdenziali e di incentivazione, secondo le disposizioni contenute nel "Regolamento istitutivo del fondo di assistenza, previdenza ed incentivazione per i servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana ed alla sicurezza stradale, per il personale della polizia municipale", approvato con DGC n. 219 del 28.12.2018, a cui integralmente si rimanda.

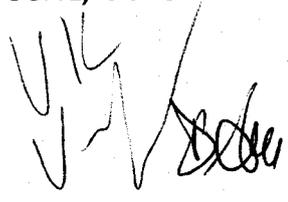
3. A riguardo, le parti confermano la non rinunciabilità, ai fini del mantenimento del potenziamento del servizio notturno e festivo, dell'utilizzazione degli incentivi ex art. 208 del C.d.S. e si impegnano a mantenerli, anche per gli anni futuri, nel rispetto della normativa contrattuale e delle leggi di bilancio degli Enti Locali.

4. In via del tutto provvisoria, fino a quando cioè detti incentivi non saranno riattivati da parte dell'Amministrazione Comunale, si concorda nel procedere ad una modifica del regolamento di cui al comma 2, riconoscendo un premio previdenziale annuale pro-capite di 1.800 euro. Con la riattivazione dell'utilizzazione degli incentivi, la quota dell'anzidetto premio verrà riportata a 1.000 euro e contestualmente rimodulata l'indennità di servizio esterno di cui al seguente articolo 28. In ogni caso le indennità saranno riviste in virtù del nuovo CCNL, delle

CISL FP



RSD



modifiche da apportare al regolamento ex art. 208 C.d.S. e comunque entro la scadenza del presente accordo.

Art. 28

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno (art.56-quinquies, CCNL) è riconosciuta al personale del corpo di Polizia municipale inquadrato nelle categorie C e D, che:

a) in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza piena e con interventi non programmabili, spetta un'indennità giornaliera di euro **4,00**. Tale indennità, fino alla definizione di una nuova micro organizzazione, viene applicata al Nucleo radiomobile, ai Servizi territoriali, alle Sezioni territoriali, all'Infortunistica stradale, ai Guardaboschi;

b) al restante personale del corpo di Polizia municipale che non effettua, in via continuativa, servizio esterno, purchè non esonerato dai servizi esterni e che svolge servizi esterni in modo non continuativo e programmabile, spetta un'indennità giornaliera di euro **3,00**;

c) per entrambe le indennità di cui sopra il limite massimo utilizzabile annualmente e di euro 58.000,00;

d) l'indennità di euro **10,00** spetta al personale impiegato nei servizi esterni che renda la prestazione lavorativa in orario 20.00-02.00; 21.00-03.00; 22.00-04.00 e 00.00-06.00, nonché nei giorni festivi. A tale scopo va destinato un massimo di euro 7.000,00 annue;

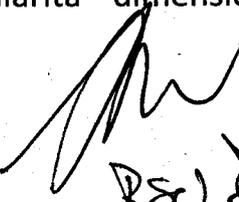
e) l'indennità di vigilanza esterna va finanziata attingendo, in forma aggiuntiva alla quota parte di cui all'art. 208 del C.d.S., nel rispetto della normativa contrattuale e delle leggi di bilancio degli Enti Locali.

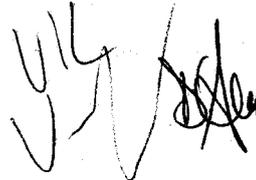
Art. 29

Indennità di funzione

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità, determinata sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

CISL FP



RSC



2. La misura dell'indennità di cui al comma 1, per quanto attiene ai dipendenti di categoria C, è pari ad euro 1.000,00 annue lorde, da corrispondere per dodici mensilità; mentre per i dipendenti di categoria D è pari ad euro 1.140,00 annue lorde o in alternativa euro 1.200,00 annue lorde, a seconda dei criteri enunciati al successivo comma 3.

3. I criteri per la sua erogazione sono determinati nel modo seguente:

a) per il personale di categoria C, in funzione di quanto previsto all'art. 26, comma 1, del presente CCDI;

b) per il personale di categoria D, in funzione di quanto previsto dalla tabella contenuta nel comma 2 dello stesso art. 26.

4. Al personale di categoria C, assegnato in via continuativa allo svolgimento delle attività inerenti alla "Centrale operativa", è attribuita, in relazione alle peculiari responsabilità ad esso assegnate ed in ragione del servizio medesimo, l'indennità di funzione per un importo pari a euro 500,00 annue lorde.

Art. 30

Indennità area vigilanza

1. Per il personale con qualifica di agente di P.S., ovvero per coloro che sono in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 L. 65/1986, viene confermata l'indennità di euro 1.110,84; per il personale con qualifica di P.G., invece, non svolgente le funzioni di cui al sopracitato art. 5, viene corrisposta l'indennità di euro 780,30, secondo quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 6.7.1995, così come integrato dall'articolo 16 del CCNL 22.1.2004.

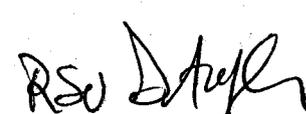
2. Detta indennità è cumulabile con quelle di cui agli articoli 28 e 29 del presente CCDI.

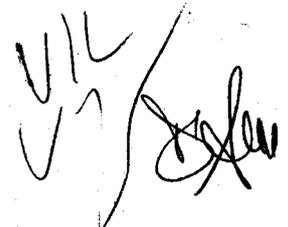
Area delle Posizioni Organizzative

L'Istituto va regolamentato con accordo tra le parti, adeguando il regolamento vigente.

CISLFP



RSU 

VIL


Art. 31

Progressioni verticali

Le parti provvedono entro il 30 settembre 2019 ad individuare le modalità di realizzazione delle progressioni verticali. Le parti definiscono entro la stessa data, nel rispetto dell'autonomia e dei ruoli, un piano di progressioni verticali.

Art. 32

Sistema di valutazione

Il sistema di valutazione finalizzato al miglioramento della qualità delle prestazioni, alla valorizzazione e allo sviluppo professionale delle risorse umane e alle progressioni economiche costituisce, opportunamente rivisto, parte integrante e qualificante, del presente contratto. A tale fine le parti provvederanno a ridefinire la materia entro l'anno. Dovrà essere privilegiata la performance di gruppo e favorito il lavoro sinergico tra i diversi uffici.

Art. 33

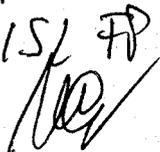
Tutela aggressioni

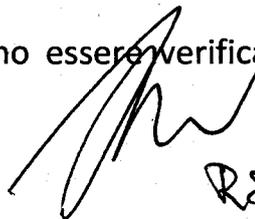
1. E' obbiettivo prioritario prevenire e contrastare il fenomeno delle aggressioni fisiche e/o verbali con minacce ai danni dei dipendenti del Comune di Terni e di quanti operano nei servizi comunali.
2. L'amministrazione verifica la fondatezza di costituirsi parte civile nell'eventuale procedimento penale.
3. Le assenze conseguenti non comportano decurtazione economica e pregiudizio di carriera.
4. Al fine di svolgere opera di prevenzione vengono individuate criticità procedendo di conseguenza alla revisione condivisa dei processi di lavoro.

Art. 34

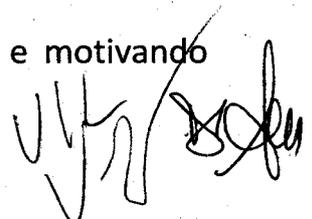
Reinternalizzazione dei servizi

1. Le parti procedono congiuntamente alla verifica della possibilità di re-internalizzare alcuni servizi, tenendo conto dei criteri di economicità e qualità dei servizi stessi.
2. In ogni caso tali ipotesi devono essere verificate coinvolgendo e motivando

CIS/FP




RSU

adeguatamente il personale comunale.

3. L'amministrazione assicura in modo tempestivo la più ampia ed approfondita informazione e documentazione alle OO.SS..

4. In via prioritaria viene esaminata l'ipotesi di reinternalizzazione del servizio di notifica delle sanzioni amministrative del C.d.S. e, in generale, la gestione dell'intero servizio.

Art. 35

Recupero evasione

1. E' del tutto prioritario procedere al recupero dell'evasione contributiva e fiscale, ivi compresa l'IMU e la TARI.

2. Si procede alla definizione tra le parti entro 60 giorni di un regolamento attuativo per l'erogazione di incentivi significativi al personale relativamente all'accertamento e recupero dei tributi erariali e dei contributi sociali.

Art. 36

Norma di armonizzazione

1. Le parti concordano nel ritenere assolutamente prioritario per seguire il benessere lavorativo nell'ente coniugandolo con l'efficienza e la qualità dei servizi. A tal fine ritengono sia necessario il consapevole coinvolgimento dei lavoratori, la trasparenza dei processi e la loro semplificazione, il rafforzamento degli aspetti motivazionali e del senso di appartenenza.

2. Per quanto sopra, entro dicembre 2019, le parti sottoscrittrici del CCDI provvederanno a definire, armonizzandoli con la regolamentazione aziendale vigente e con la normativa nazionale ed il CCNL, tutti gli istituti contrattuali di carattere normativo previsti dal presente contratto.

Art. 37

Norma finale

Sono disapplicate le norme derivanti da atti amministrativi in contrasto con le norme previste dal presente contratto.

CISL AF
RSU D'Agli
Vik