



COMUNE DI BRANDIZZO
Città Metropolitana di Torino

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

sottoscritto in data 10.4.2019

COMUNE DI BRANDIZZO
Città Metropolitana di Torino

L'anno duemiladiciannove, il giorno 10 del mese di aprile, alle ore 10,00 presso la sala Giunta del Comune di Brandizzo si sono riunite:

La Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente - Segretario Comunale	Diana Verneau (in originale firmato)
2. Componente - Responsabile Settore Affari Generali e Comunicazione istituzionale	Roberta Biroli (in originale firmato)
3. Componente - Responsabile Settore Economico e Finanziario	

La Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
1. CGIL FP	Mecca Vittorio (in originale firmato)
2. CISL FP	
3. UIL FPL	Cutaia Maurizio (in originale firmato)

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
1. Ranieri	Cinzia (in originale firmato)
2. Protto	Annalisa (in originale firmato)
3. Gaeta	Claudio (in originale firmato)

TITOLO I - Disposizioni preliminari

Art. 1 - Disposizioni preliminari

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.
3. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:
 - non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
 - non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
 - non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D.Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione);
 - non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);
4. L'obbligo a contrattare sussiste nelle materie espressamente elencate nell'art. 7 del CCNL 21.5.2018.
5. La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:
 - Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
 - Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
 - Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
 - Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
 - Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un nuovo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuovo CCNL o di norme legislative in contrasto con lo stesso
3. Gli aspetti di tipo economico e normativo demandati alla contrattazione decentrata decorrono dalla data di sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa esplicita disposizione.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo risorse decentrate (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

7. Gli uffici e i servizi dell'ente attuano le decisioni delle parti definite in contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Titolo II - Lavoro straordinario

Art. 4 - Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di Gennaio il Responsabile del servizio personale comunica l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario ad ogni Responsabile.
2. Le parti concordano che 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 lavoro.
3. La prestazione è espressamente autorizzata dal Responsabile di area o di settore, sulla base delle esigenze organizzative individuate dall'Ente e dovrà essere debitamente motivata. L'autorizzazione non potrà essere inferiore ad un tempo di 30 (trenta minuti).
4. In sede di monitoraggio e/o per sopravvenute esigenze gestionali si potrà determinare una diversa ripartizione tra le aree e/o i settori del monte ore assegnato, fermo restando i limiti complessivi della spesa.
5. A domanda il lavoratore potrà optare per il recupero delle ore di straordinario effettuate. Il recupero delle ore dovrà avvenire entro l'anno successivo.
6. Il dipendente che opta per il recupero delle ore di straordinario non potrà più richiederne il pagamento.

Titolo II - Fondo risorse decentrate

Art. 5 Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto di contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL. In particolare le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale.
2. L'utilizzo del fondo deriva da quanto concordato tra le Parti nel successivo art. 12.
3. La dettagliata quantificazione ed utilizzo del fondo è riportata in allegato al presente contratto.
4. Le risorse finanziarie e il loro utilizzo possono essere rideterminate annualmente per le voci soggette a possibili variazioni in base alla contrattazione nazionale.

Art. 6 Utilizzo fondo risorse decentrate: indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - disagiate
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
 - implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario non usuale e differenziata (escluso il lavoro prestato in turno) rispetto a quanto in vigore nell'Ente e/o con apertura al pubblico superiore al 60% dell'orario di lavoro. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del

dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria nei seguenti valori:

- orario non usuale e differenziato € 1,00 al giorno
- con apertura al pubblico superiore al 60% dell'orario di lavoro € 1,4 al giorno

Le due indennità non sono cumulabili.

I Responsabili di area/settore dovranno comunicare tempestivamente al servizio personale le eventuali variazioni di orario/apertura al pubblico che possano influire sul diritto a percepire l'indennità.

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Danno titolo all'indennità:

- le attività che comportano una esposizione diretta a sostanze chimiche e biologiche, catrame, bitume, oli e loro derivati
- le attività dei necrofori: esumazioni, estumulazioni
- le attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali
- le attività riconosciute con decreto come usuranti.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, nei seguenti valori: € 1,5 al giorno, a seguito di comunicazione, entro il 10 di ogni mese, del Responsabile di area/settore con il numero di giorni per cui ogni lavoratore ha diritto all'indennità riconosciutagli.

Lo svolgimento di più attività come prima individuate non comporta cumulo di indennità.

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (non è, pertanto, da considerare valore il bancomat), dai quali possano derivare danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- Importi medi maneggiati mensilmente fino a € 599,00: nessuna indennità
- Importi medi maneggiati mensilmente da € 600,00 a € 899,00: € 1,00 al giorno
- Importi medi maneggiati mensilmente superiore a € 900,00: € 1,15 al giorno.

5. I Responsabili di area/settore dovranno comunicare al servizio personale entro il 15 gennaio di ogni anno, i nominativi dei lavoratori che hanno diritto alle predette indennità.

6. Il Responsabile del servizio Personale provvederà:

- entro il mese di gennaio di ogni anno a indicare con proprio provvedimento il personale avente diritto alle indennità
- mensilmente alla liquidazione dei compensi spettanti ai lavoratori per le su dette indennità, sulla base delle comunicazioni ricevute dai Responsabili di area/settore, fatta eccezione:
 - per l'indennità di cui al punto 4 per la quale la liquidazione è annuale
 - per l'indennità di cui al punto 2 per la quale la liquidazione avviene sulla base della verifica dell'orario di servizio rilevato attraverso l'apposito software gestionale.

7. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.

8. Le indennità maturate vengono erogate sempre a consuntivo.

Art. 7 Utilizzo fondo risorse decentrate: specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1)

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 si intende lo svolgimento di attività di coordinamento di unità operative semplici o complesse, compresa l'adozione di atti gestionali ed organizzativi in riferimento ai servizi affidati
2. Le predette attività devono essere assegnate con provvedimento del Responsabile di area/settore e si identificano, stante la struttura organizzativa dell'Ente, con l'incarico di Responsabile di unità operativa. Copia del provvedimento dovrà essere trasmesso al servizio Personale per la liquidazione dei dovuti compensi.
3. L'esercizio del predetto incarico, in considerazione della dimensione dell'Ente e della struttura organizzativa in essere, non comporta sensibili differenziazioni per grado di complessità tecnico-giuridica, complessità direzionale organizzativa e responsabilità economico-amministrative, risultando

tutte equiparabili. Pertanto il compenso è determinato in € 2.000,00 annui, erogato a consuntivo entro il mese di gennaio in un'unica soluzione.

Art. 8 Utilizzo fondo risorse decentrate: specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2)

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 è finalizzata a compensare le seguenti specifiche qualifiche:
 - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale
 - responsabile dei tributi stabilite dalle leggiovvero le seguenti responsabilità specificatamente assegnate:
 - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
 - archivisti informatici
 - personale addetto ai servizi di protezione civileovvero la seguente funzione:
 - ufficiale giudiziario attribuita ai messi notificatori;
2. L'importo del compenso è fissato in € 350,00 e non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 6 se erogata con la stessa motivazione.
3. L'indennità prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
4. Le qualifiche/responsabilità/funzioni devono essere attribuite con atto formale dell'organo competente. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
5. Il compenso è erogato a consuntivo entro il mese di gennaio in un'unica soluzione.

Art. 9 Utilizzo fondo risorse decentrate: indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si intende lo svolgimento di attività di coordinamento di unità operative semplici o complesse, compresa l'adozione di atti gestionali ed organizzativi in riferimento ai servizi affidati.
2. Le predette attività devono essere assegnate con provvedimento del Responsabile di area/settore e si identificano, stante la struttura organizzativa dell'Ente, con l'incarico di Responsabile di unità operativa e comunque tenuto conto del grado rivestito art. 56 sexies comma 2. Copia del provvedimento dovrà essere trasmesso al servizio Personale per la liquidazione dei dovuti compensi.
3. L'esercizio del predetto incarico, in considerazione della dimensione dell'Ente e della struttura organizzativa in essere, non comporta sensibili differenziazioni per grado di complessità tecnico-giuridica, complessità direzionale organizzativa e responsabilità economico-amministrative, risultando tutte equiparabili. Pertanto il compenso è determinato in € 2.000,00 annui, erogato a consuntivo entro il mese di gennaio in un'unica soluzione.

Art. 10 Utilizzo fondo risorse decentrate: indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018, al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera solamente se rende la prestazione lavorativa per almeno 4 ore giornaliere prestate e svolte effettivamente all'esterno.
2. In considerazione della dimensione dell'Ente, della struttura organizzativa in essere, della dimensione del territorio e del contesto sociale omogeneo, si concorda non sia necessario individuare differenziazioni nel compenso, che viene determinato in € 1,00 al giorno.
3. I Responsabili di area/settore dovranno comunicare al servizio personale:
 - entro il 15 gennaio di ogni anno, i nominativi dei lavoratori che hanno diritto alle predette indennità
 - entro il 10 di ogni mese il numero di giorni per cui ogni lavoratore ha diritto all'indennità riconosciutagli.
4. Il Responsabile del servizio Personale provvederà:
 - entro il mese di gennaio di ogni anno a indicare con proprio provvedimento il personale avente diritto alle indennità
 - mensilmente alla liquidazione dei compensi spettanti ai lavoratori per le su dette indennità, sulla base delle comunicazioni ricevute dai Responsabili di area/settore.
5. L'indennità maturata viene erogata sempre a consuntivo.

Art. 11 Utilizzo fondo risorse decentrate: indennità di turno

1. Si applica per tale indennità quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.
2. Il Responsabile del servizio Personale provvederà:
 - entro il mese di gennaio di ogni anno a indicare con proprio provvedimento il personale avente diritto alle indennità
 - mensilmente alla liquidazione dei compensi spettanti ai lavoratori per le su dette indennità, sulla base della verifica della presenza in servizio rilevata attraverso l'apposito software gestionale.
3. L'indennità maturata viene erogata sempre a consuntivo.

Art. 12 Utilizzo fondo risorse decentrate: indennità di reperibilità

1. L'istituto della reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 21.5.2018, viene istituito nei servizi tecnici per la squadra operai, nel servizio vigilanza della polizia municipale e nei servizi demografici (limitatamente allo Stato Civile) per le giornate di chiusura del servizio comunicate alla Procura della Repubblica.
2. Per la squadra operai, in considerazione del numero degli addetti, si concorda di elevare a non più di 8 volte in un mese la messa individuale in reperibilità.
3. Nello specificare che non ci si intende avvalere della possibilità di elevare la misura dell'indennità, si intendono qui richiamato e applicato quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
4. Il Responsabile del servizio Personale provvederà mensilmente alla liquidazione dei compensi spettanti ai lavoratori per la su detta indennità, sulla base delle comunicazioni ricevute dai Responsabili di area/settore, fatta eccezione per i servizi demografici per la quale la liquidazione è annuale.

Art. 13 Utilizzo fondo risorse decentrate: premi correlati alla performance individuale e organizzativa

1. Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Giunta Comunale si individuano i seguenti criteri per l'erogazione dei premi:
 - del budget a disposizione per premi correlati alla performance individuale, il 30%, come previsto dall'art. 69 commi 1 e 2, viene accantonato per compensare la maggiorazione sul premio individuale da attribuirsi ad un massimo di 6 lavoratori (almeno uno per settore) che hanno riportato le valutazioni più elevate, comprese tra 97 e 100. In caso di pari merito, il premio viene assegnato al dipendente che negli ultimi tre anni ha ottenuto la media di punteggio più alta. Annualmente il numero dei lavoratori che rientrano nell'eccellenza potrà essere oggetto di revisione.
 - l'erogazione dei compensi per i dipendenti (escluse le posizioni organizzative) avviene tenendo conto del punteggio riportato nella valutazione, senza residui di spesa, applicando il seguente metodo di calcolo basato sulla determinazione del valore di un singolo punto di valutazione:
budget performance organizzativa = po
budget performance individuale ridotto del 30% per l'eccellenza = p

Punteggio valutazione individuale (a)	Budget a disposizione ($\Sigma po+p$) (b)	Valore punto = $b/\Sigma a$ (c)	Compenso individuale = (a*c)
--	---	---	---

- una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo assegnabile, corrisponde a valutazione negativa e non dà luogo ad alcuna corresponsione
il compenso individuale attribuito viene parametrato all'efficacia operativa.

dalle assenze vanno escluse quelle per congedo ordinario, motivi di studio, motivi sindacali, espletamento mandato politico e congedo obbligatorio per maternità, legge n. 104/92, altri istituti di assistenza ai familiari, terapie salvavita, infortuni.
- eventuali residui del budget derivanti dalla riparametrazione saranno portati in aumento delle risorse dell'anno successivo
- sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno:
 - abbiano ricevuto due richiami scritti o un provvedimento disciplinare con sanzione superiore
 - siano stati assenti per un periodo pari o superiore a 9 mesi, escluse le assenze prima indicate
- al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

- nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

Art. 14 Utilizzo fondo risorse decentrate: retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Giunta Comunale si individuano i seguenti criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai lavoratori in posizione organizzativa:
 - all'indennità di risultato è destinata una quota non superiore al 20% delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'organizzazione dell'Ente
 - l'indennità di risultato è corrisposta:
 - nel valore massimo attribuibile del 25% della retribuzione di posizione per i Responsabili di area, per i Responsabili di settore non inseriti in un'area e, in via transitoria, per i Responsabili di settore attualmente in servizio
 - nel valore massimo attribuibile del 20% per i Responsabili di settore inseriti in un'area
 - l'indennità di risultato non viene corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70%.
 - per valutazioni comprese fra il 70% e il 97% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
 - ai titolari di posizione organizzativa è riconosciuto il diritto, se dovuto, a percepire i compensi previsti dall'art. 18 del CCNL 21.5.2018 in forza di legge o di regolamento. Qualora tali incentivi siano pari o superiori al 60% del valore della posizione agli stessi sarà erogata un'indennità di risultato ridotta del 5% rispetto a quanto previsto nel comma 1.
2. L'economia di risultato prodotta dall'applicazione della norma prevista nel "Regolamento per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative", all'art. 4 comma 5, ritorna nella disponibilità del fondo per la contrattazione, limitatamente all'anno di competenza nel quale l'economia si realizza.

Art. 15 Utilizzo fondo risorse decentrate: progressione economica all'interno della categoria

1. Annualmente viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto e la relativa tempistica di assegnazione nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia. È possibile limitare le progressioni anche solo a determinate categorie.
2. Le modalità per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica sono i seguenti.

A. Criteri d'accesso

- il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso l'Ente nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi alla data dell'1.1. dell'anno di effettuazione della progressione economica
- per ogni lavoratore si terrà conto anche della valutazione della performance individuale riportata nel triennio che precede l'attivazione dell'istituto e potranno partecipare alla selezione i dipendenti che, nel triennio indicato, avranno ottenuto una media di 90 punti
- sono ammessi alla selezione i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 9 mesi, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo
 - assenza per infortuni per cause di servizio
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali
 - congedo obbligatorio per maternità
 - assenza per donazione sangue o protezione civile
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3
- la sanzione disciplinare nel corso del triennio indicato, ad eccezione del richiamo verbale, esclude il candidato dalla selezione per la progressione
- Annualmente i suddetti criteri saranno oggetto di accordo tra le parti sia in ragione del budget a disposizione diviso per categorie sia in ragione dei criteri stessi.

B. Criteri di assegnazione

- La progressione sarà attribuita ai migliori punteggi ottenuti nel limite delle risorse concordato per l'anno, di cui al primo comma del presente articolo.
- le graduatorie saranno stilate utilizzando i seguenti punteggi: valutazione 100 = punti 10, alle altre valutazioni verrà attribuito un punteggio proporzionalmente inferiore secondo la seguente formula matematica:

$$P = (Po \times 10) / 100$$

dove:

P = punteggio da assegnare

Po = punteggio ottenuto

I punteggi ottenuti per anno vengono quindi sommati. Punteggio massimo ottenibile punti 30.

A parità di punteggio, all'interno di una medesima categoria, scatterà la progressione secondo il seguente ordine di priorità:

- dipendenti che non hanno mai avuto la progressione
 - coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto
 - dipendenti che appartengono alle categorie inferiori
 - dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze di una Amministrazione Pubblica
 - in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.
3. L'esame della documentazione sarà effettuato dall'ufficio personale entro i 30 giorni successivi alla scadenza dell'avviso di selezione.
 4. Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo informatico e comunicazione nella bacheca sindacale.
 5. È stabilito in giorni 15 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'Amministrazione, tramite il nucleo di valutazione, avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Art. 16 Pausa pranzo

1. In applicazione di quanto previsto all'art. 26 del CCNL del 21/05/2018, le parti concordano che la pausa pranzo ha una durata di almeno 30 minuti ed è ammessa esclusivamente qualora la prestazione di lavoro ecceda le 6 ore consecutive giornaliere.
2. È fatta salva la possibilità di riconoscere l'istituto della pausa pranzo per coloro che, a seguito di accordi raggiunti tra diverse Amministrazioni, pur svolgendo la propria prestazione lavorativa, nell'ambito delle 6 ore, hanno l'obbligo del rientro pomeridiano per assicurare l'apertura al pubblico.
3. Fatto salvo quanto previsto al precedente comma 2, nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano (ordinario), la pausa pranzo è stabilita in 1 ora. E' consentita da riduzione ad almeno 30 minuti solo ed esclusivamente per il recupero della flessibilità giornaliera.
4. In tutti i casi in cui non è prevista la pausa pranzo, il dipendente non può usufruire del servizio mensa.

Art. 17 Flessibilità

1. Le parti concordano:
 - di confermare quanto già previsto, in merito alle fasce temporalità di flessibilità in entrata già con precedenti accordi in una ora dalle ore 08.00 alle ore 09.00.
 - di stabilire in via sperimentale e per un periodo iniziale di mesi 6 (sei) l'istituto della flessibilità anche in uscita per 15 (quindici) minuti, salvo che l'applicazione dell'istituto coincida con l'orario di apertura al pubblico, che rende di fatto inapplicabile tale facoltà per il lavoratore.
2. Si precisa che, l'utilizzo della flessibilità tanto in entrata quanto in uscita, impone al lavoratore che ne abbia usufruito, l'obbligo di recuperare il debito maturato nell'arco della settimana stessa.
3. Per quanto qui non espressamente disciplinato le parti rinviando alle previsioni dell'art. 27 del CCNL siglato in data 21.05.2018.

Art. 18 Norme di rinvio

1. Le parti danno atto che con il presente contratto decentrato integrativo si avvia l'applicazione economica del CCNL del 21.05.2018.
2. La piena attuazione degli istituti giuridici previsti dal suddetto CCNL avverrà all'inizio dell'anno 2019.
3. Le parti si impegnano a valutare entro il primo trimestre 2019 l'andamento delle attività previste in questo contratto, potendo eventualmente apportare le necessarie modifiche e/o integrazioni agli istituti in esso disciplinati.