

ROMA



Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane
U.O. Organizzazione
Servizio Relazioni Sindacali

Alle OO.SS.
FP CGIL
CISL FP
UIL FPL
CSA Regioni Autonomie Locali

Al Coordinatore della RSU

Al Direttore della Direzione Programmazione, gestione e controllo
della spesa del personale del Dipartimento Organizzazione e
Risorse Umane

Al Risorse Umane

e, p.c.:

Al Assessore al Personale, Anagrafe e stato civile, Servizi
Demografici ed Elettorali

Al Direttore Generale

Al Segretario Generale

ROMA 11/3/21
63/18634

Oggetto: Trasmissione articolato .

Si trasmette, in allegato, copia dell' Articolato normativo - CCI, debitamente sottoscritto dalle parti, a seguito dell'incontro tenutosi in videoconferenza in data 09 marzo 2021.

Cordiali saluti.

Il Direttore
Dott. Angelo Ottavianelli

Rodolfo G. ...

M. ...

ROMA CAPITALE

DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Chiaro Valeri

Sebastiano

VERBALE DI ACCORDO

Giuliano ...

Il giorno 9 marzo 2021, si sono riunite in video conferenza, la Delegazione Trattante di Parte Pubblica composta da:

- Dott. Angelo Ottavianelli – Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane;

Chiaro Valeri

Giuseppe ...

e la Delegazione di Parte Sindacale composta dalle Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie Locali ed i rappresentanti della RSU di Roma Capitale per discutere sul seguente argomento all'ordine del giorno:

- **Sottoscrizione articolato normativo - CCI**

Giuseppe ...

All'incontro è presente anche l'Assessore al Personale, Anagrafe e Stato Civile, Servizi Demografici ed Elettorali Avv. Antonio De Santis.

Emiliano Scipioni

PREMESSO CHE

Mirko Antonitani

- l'Amministrazione in data 15 ottobre 2020 con nota prot. GB/94064, ha trasmesso alle OO.SS. un'ipotesi di parte datoriale di preintesa del Testo Unico delle disposizioni normative contrattuali per il personale non dirigente di Roma Capitale, integrata con le proposte formulate dalle delegazioni sindacali nel corso degli incontri avuti;
- in data 2 dicembre 2020 si è svolto un ulteriore incontro nel merito, nel corso del quale le OO.SS. hanno ritenuto adeguato il testo presentato dalla parte datoriale ma si sono riservati di presentare ulteriori piccole osservazioni di modifica e/o integrazione del medesimo;
- da ultimo l'Amministrazione ha proceduto ad integrare e rimodulare l'articolato normativo, accogliendo, in parte, le proposte presentate dalle OO.SS.

Chiaro Valeri

In data odierna la parte datoriale ha presentato alle OO.SS. la stesura finale dell'articolato normativo del Contratto Integrativo del personale non dirigente di Roma Capitale.

Dopo ampia discussione le parti concordano sul testo dell'articolato normativo del CCI, allegato al presente verbale e procedono alla sua sottoscrizione.

Giuseppe ...

Giuseppe ...

Flavia ...

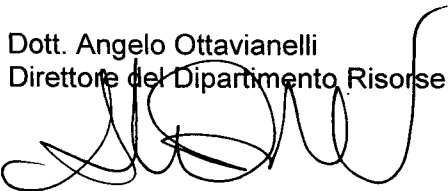
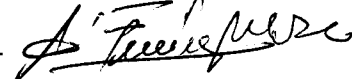
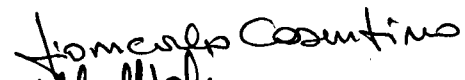
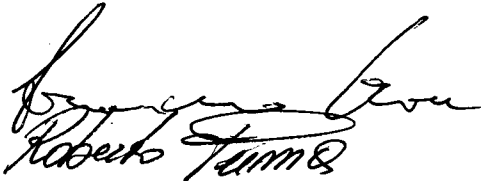
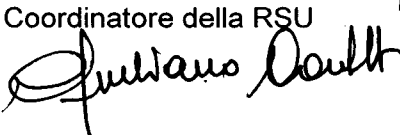






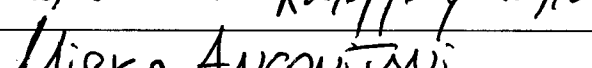
Chiaro Valeri

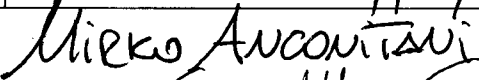




Di Mada

Cristina ...

Chiaro Valeri

Roma. 9 marzo 2021

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE SINDACALE
<p>Dott. Angelo Ottavianelli Direttore del Dipartimento Risorse Umane</p> 	<p>FP CGIL  Emilio Scipioni</p> <p>CISL FP  Tommaso Cosentino</p> <p>UIL FPL  Roberto Fumè</p> <p>CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p>Coordinatore della RSU  Giuliano Dault</p> <p>RSU  Giulio Di Nicola  Antonio Avare  Adriano  Roberto  Riccardo  Giuseppe  Rodolfo</p>


Mico Anconiani

Giovanni

Roberto

Felice

Giuseppe

**T.U. DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE ED ECONOMICHE
SUL PERSONALE NON DIRIGENTE
DI ROMA CAPITALE**

60/11

Giulio Colletti
Emiliano Scipioni
Maltagli

Sebastiano Mirko Arcavacanti

[Signature]

Giuseppe Cosentino
Giulio Bolognini

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Ambito di applicazione
- Art. 2 Decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 3 Interpretazione autentica

Giuliano Deotti
Ugo Per

TITOLO II - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - MODELLI RELAZIONALI

- Art. 4 Obiettivi e strumenti
- Art. 5 Organismo paritetico
- Art. 6 Informazione
- Art. 7 Confronto
- Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 10 Gestione delle prerogative sindacali
- Art. 11 Delegazioni trattanti
- Art. 12 Relazioni sindacali di livello Decentrato
- Art. 13 Relazioni sindacali del Corpo di Polizia Locale
- Art. 14 Relazioni sindacali del Settore Educativo e Scolastico
- Art. 15 Relazioni sindacali nell'ambito delle Istituzioni

[Signature]
Roberto Bionceli

CAPO II - DIRITTI SINDACALI

- Art. 16 Diritto di assemblea
- Art. 17 Diritto di affissione e spazi per attività sindacali
- Art. 18 Referendum dei lavoratori
- Art. 19 Diritto di sciopero

[Signature]

[Signature]

Filippo Ferrero
Lombardo
Giuseppe
In. lib. 11

Emiliano Scipioni

Mattoli

Sebastiano

[Handwritten signature]

16/05/2018

TITOLO III – FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 20 Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Art. 21 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA'

Art. 22 Principi generali per la corresponsione delle indennità

Art. 23 Trasparenza

Art. 24 Turnazioni

Art. 25 Reperibilità

Art. 26 Indennità condizioni di lavoro – Area educativo - scolastica

Art. 27 Indennità condizioni di lavoro – Area tecnico - amministrativa

Art. 28 Indennità condizioni di lavoro – Area Polizia locale

Art. 29 Indennità di servizio esterno – Area Polizia locale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPO II – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DI NATURA INDENNITARIA

Art. 30 Indennità per specifiche responsabilità

Art. 31 Incarichi di specifiche responsabilità – Criteri generali

Art. 32 Incarichi di specifiche responsabilità - Area tecnico - amministrativa

Art. 33 Incarichi di specifiche responsabilità - Area Polizia locale

Art. 34 Incarichi di specifiche responsabilità – Area educativo – scolastica

Art. 35 Incarichi per particolari responsabilità operative

Art. 36 Indennità di funzione per il personale del corpo di polizia locale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO V – POLITICHE DI ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

CAPO I – RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 37 Fondo delle risorse decentrate

Art. 38 Destinazione e utilizzo del fondo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Emilio Saponi

Francesco Cassentini

Anna Viani

Giulio Colletti

Art. 39 Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

Art. 40 Incremento del fondo

Art. 41 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

CAPO II - STRUMENTI DI VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ

Art. 42 Formazione e aggiornamento professionale

Art. 43 Area delle posizioni organizzative

Art. 44 Compiti e delega

Art. 45 Graduazione delle posizioni organizzative e trattamento economico accessorio

Art. 46 Fasce retributive

Giuseppe Schirone

CAPO III - PRODUTTIVITA' ED ISTITUTI PREMIALI

Art. 47 Principi generali in tema di produttività ed istituti premiali

Art. 48 Produttività di struttura: performance organizzativa

Art. 49 Modalità di erogazione dei premi relativa alla performance organizzativa

Art. 50 Specifiche applicative per l'Area Educativo - scolastica

Art. 51 Specifiche applicative per l'Area Polizia locale

Art. 52 Performance individuale

Art. 53 Maggiorazione del premio di performance individuale

Art. 54 Contraddittorio sulla valutazione

Veduti

Antonio F. Baccin
Antonio Baccin

CAPO IV - PROGRESSIONE NELLA CATEGORIA E MOBILITÀ DEL PERSONALE

Art. 55 Progressione economica nella categoria

Art. 56 Mobilità interna del personale

TITOLO VI - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ORARIO DI LAVORO, PERMESSI E ASSENZE

Art. 57 Orario di lavoro

Art. 58 Orario di lavoro flessibile

Art. 59 Banca delle ore

Art. 60 Festività soppresse e festività del santo patrono

Paolo Battaglia

AM

Giuseppe

AM

Costantino

Florenzo Frati

AM

Handwritten signatures at the top of the page: *Emilio Saponi*, *Giuseppe Colletti*, *Matteo*, *Valerio*, *Valerio Ariate*.

Art. 61 Trattamento per attività prestata in giorno di riposo, settimanale o feriale, o in giorno festivo infrasettimanale

Art. 62 Permessi retribuiti

Giuliano Deulhi

Art. 63 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

Sebastiano

Art. 64 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

Art. 65 Permessi brevi

Valerio

Art. 66 Permessi per convocazione da parte dell'autorità Giudiziaria

Art. 67 Permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

Art. 68 Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario

Art. 69 Assenze per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare

Art. 70 Assenze per malattia

Art. 71 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Art. 72 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

Art. 73 Diritto allo studio

Art. 74 Congedi per la formazione

CAPO II - ASSENZE CORRELATE ALLA TUTELA DI PARTICOLARI CONDIZIONI

Art. 75 Dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

Art. 76 Congedi dei genitori

Art. 77 Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 78 Ferie e riposi solidali

CAPO III - ASPETTATIVE

Art. 79 Aspettativa per motivi familiari e personali

Art. 80 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero

Art. 81 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Art. 82 Norme Comuni sulle aspettative

Corrado

Palco

Fabio

Di Nardo

Stefano

Emiliano Scipioni

TITOLO VII – LAVORO A DISTANZA E A TEMPO PARZIALE

CAPO I – LAVORO A DISTANZA

Art. 83 Lavoro agile o Smart Working

CAPO II - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 84 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 85 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 86 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 87 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 88 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 89 Orario di Servizio

Art. 90 Ordinamento Professionale del Corpo della Polizia Locale di Roma Capitale

TITOLO IX – DISPOSIZIONI DIVERSE A TUTELA DEI LAVORATORI

Art. 91. Misure per la prevenzione delle malattie professionali

Art. 92. Welfare integrativo

Art. 93. Pausa e Buoni Pasto

Art. 94. Trasparenza

Art. 95. Partecipazione

TITOLO X – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 96. Patrocinio legale e costituzione parte civile

Art. 97. Norme di rinvio

Art. 98. Pagamento competenze

Art. 99 Disapplicazioni

Christa Vella

Giulio Coletti

Francesco Cassentini
Giuliano D'Alagni

Melchiorre
Selamaw

Idofa

Carlo Bindi

Luigi... Giuseppe...

[Signature]

[Signature]

Di Nicola

[Signature]

Foto...

[Signature]

[Signature]

Chiaia Voltri

Francesco Oserino

Sebastian

Emilio Soprani

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. La presente disciplina 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), 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, di lavoro agile e di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità proprie di ciascuno di essi, entro i limiti stabiliti da apposita regolamentazione adottata nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'Ente, secondo i prescritti moduli di relazione sindacale.

5. Le disposizioni che seguono si applicano, di norma, anche alle 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 vincoli e limiti al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa e sulla base di direttive e indirizzi impartiti, di norma, annualmente dalla Giunta Capitolina.

Carlo Dall'...

Federico...

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Giuseppe...

Roberto...

Art. 2
Sebastiano
Giuseppe
francesco
Roberto
Fulvio

Art. 2

Decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Chiara

1. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto collettivo, integrativo, ovvero di decorrenze diverse stabilite da norme di legge e di CCNL. Dell'avvenuta stipulazione è informato tutto il personale in servizio, con ogni mezzo utile quali mail massive, consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale, ovvero pubblicazione sul Portale istituzionale.

Giuseppe

2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali, purché conformi alle norme di legge o di CCNL, rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Melchiorri

3. In ogni caso, le piattaforme per il rinnovo del contratto collettivo, integrativo sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza del rinnovo dello stesso e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

Veronica

4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica, in analogia a quanto previsto per il CCNL può avere luogo secondo le modalità di cui all'art. 3 del presente CCI e secondo le competenze in sede di Osservatorio paritetico di cui all'articolo 5 del presente CCI.

Roberto
Giuseppe

5. Per quanto non previsto nel presente Contratto Collettivo Integrativo si rinvia agli articoli dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di Lavoro vigenti.

6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali o nuove disposizioni di legge che riguardino gli istituti contrattuali regolati nel presente contratto.

7. I Direttori di Struttura, nella loro qualità di datori di lavoro, ovvero i Direttori di Direzione e di Unità organizzativa, nei limiti delle competenze loro attribuite dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ai predetti ruoli, sono responsabili della corretta applicazione degli istituti disciplinati dal presente contratto.

8. Sono disapplicati tutti gli accordi precedentemente sottoscritti incompatibili con le disposizioni del presente CCI. Nelle materie non disciplinate dal presente contratto si applicano le disposizioni di

lombardi

Felice
Roberto
Giuseppe
Nizsche
Hille
Roberto
Giuseppe

Chiarimenti

Luca Cosentino

Luca P...

legge e di CCNL. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti contratti.

Selostiani

R.M. P...

Giuliano D...

M...

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa, secondo quanto previsto dall'art. 9 del CCNL22/01/2004.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'interpretazione autentica espressa, riportata in un accordo sottoscritto dalle parti, diviene vincolante ed alla sua applicazione si uniformano tutte le strutture dell'ente capitolino.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa *ex tunc* e, pertanto, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

[Handwritten mark]

TITOLO II

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Giuseppe...
Antonio...

Capo I

Modelli relazionali

[Handwritten signature]

Art. 4

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 21.05.2018, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle parti costituisce strumento di dialogo costruttivo, di prevenzione e risoluzione dei conflitti. Il sistema delle relazioni sindacali è, pertanto, improntato all'esigenza di

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

Luca...

[Handwritten signatures]

Chiari

Francesco Casarino

Enrico

conciliazione tra gli interessi connessi al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla crescita professionale e all'aggiornamento del personale, con la necessità di garantire l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

Sebastiano

Chiari

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Durante il periodo in cui si svolge il confronto, analogamente, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'amministrazione capitolina e dei soggetti sindacali, si articola nei modelli relazionali di cui all'art. 3 del vigente CCNL, per la trattazione delle materie di cui agli artt. 4-7 del menzionato CCNL.

Giuliano Casulli

R. I. P. G. ab

Molteni

Giuseppe e Daniela

Art. 5

Organismo paritetico

1. Al fine di consentire l'approfondimento di specifiche problematiche relative alle materie oggetto di contrattazione e/o confronto, è istituito un organismo bilaterale, che opera come "Osservatorio paritetico", con il compito di monitorare e valutare l'impatto dell'applicazione della disciplina contrattuale decentrata, con specifico riguardo alle disposizioni che hanno ricadute sul trattamento economico dei dipendenti appartenenti alle diverse aree funzionali. In particolare l'Osservatorio esamina gli effetti, anche retributivi, del sistema di produttività in applicazione nell'Ente.

2. L'Osservatorio è presieduto dal Direttore del Dipartimento preposto alle Risorse Umane ed è composto da un rappresentante di ognuna delle sigle sindacali firmatarie del presente contratto e dal coordinatore delle RSU e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, individuati secondo i medesimi criteri di composizione della Delegazione trattante di parte pubblica.

3. L'Osservatorio si riunisce, di norma con cadenza semestrale, per analizzare l'andamento delle attività collegate alla produttività; si riunisce altresì, con congruo anticipo, per formulare eventuali correttivi da introdurre nelle successive annualità, tenendo conto delle rilevate problematiche di compatibilità tra gli atti di programmazione dell'Amministrazione e le correlate dotazioni organiche e strumentali disponibili.

Chiari

Di Nicola

ombudant: Enrico

Pastore

Foto

Di Nicola

Di Nicola

Di Nicola

Chiese Valeri

Giulio Rossi

N.M. Gatti

Paolo AA

4. Al medesimo Organismo sono, altresì, attribuite le competenze dell'Organismo paritetico per l'innovazione, previsto dall'art. 6 del vigente CCNL, il quale opera secondo una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) del CCNL, su tutto ciò che, a seguito di iniziative dell'ente a carattere organizzativo con dimensione progettuale, complessa e sperimentale, ha ripercussioni sulla disciplina contrattuale integrativa.

5. L'organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Gumpel

6. L'organismo paritetico per l'innovazione è presieduto e composto con le medesime modalità di cui al precedente comma 2.

Giuliano Donelli

7. Si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa e sperimentale, complessa per modalità e tempi di attuazione, che ha ripercussioni dirette sugli istituti del contratto integrativo, a tal fine può:

- a) trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- b) adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- c) svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL.

Mattoli

Selbinger

Costa

8. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) del CCNL o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto dal precedente comma 7, lett. a).

Paul Beirani

9. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL.

Di Miele
 Lombardi
 sp
 F.lli
 Balteci
 [various other signatures]

Anna Volari

Franco Rosellini

P.L.P. Gallo
Enrico P...

Art. 6

Informazione

1. L'informazione come disciplinata all'art. 4 CCNL 2016-2018 è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle Rappresentanze sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 2016-2018, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro e gli assetti organizzativi generali che abbiano impatto sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione complessiva delle risorse umane

Guido Deutth

Molteni

5. Periodicamente, e comunque ogni qualvolta si verificano sostanziali variazioni determinate da fattori endogeni relativi alle scelte politiche sulle risorse umane, ovvero da fattori esogeni, quali mutamenti normativi o particolari problematiche gestionali, l'Amministrazione informa le Rappresentanze sindacali sugli organici di fatto, distribuiti per categorie e profili professionali, nonché sull'andamento della spesa per il personale, con particolare riferimento al fondo destinato a corrispondere la retribuzione di risultato agli incaricati di posizione organizzativa e la produttività.

Sebastiani

6. Sono oggetto di informazione gli interventi strutturali comportanti innovazioni organizzative e tecnologiche, attivazione o riassetto complessivo delle modalità di erogazione dei servizi, riassetto complessivo delle sedi di lavoro, nonché i trasferimenti di funzioni e servizi derivanti da processi di esternalizzazione, ovvero di conferimento di servizi o funzioni a forme aggregate di gestione, quali i Consorzi, l'Unione dei Comuni, ecc.

7. L'informazione deve essere preventiva, nel caso in cui si tratti di materie per le quali il CCNL prevede il confronto o la contrattazione collettiva decentrata, nonché nei casi concordati tra le parti.

St...

Comandati
Di Niolo
St...
Botticelli
Foto
Foto
Guido Deutth
Sebastiani
HR
HR

Crea Valor

Joseph
Ligia

8. Sono materia di informazione, nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle rappresentanze sindacali una valutazione approfondita, sul potenziale impatto delle misure da adottare e di esprimere osservazioni e proposte:

- le modalità di applicazione dei criteri di rotazione del personale previsti dal Piano anticorruzione dell'ente;
- i criteri generali in materia di periodica riorganizzazione degli uffici;

9. È, altresì, oggetto di informazione preventiva l'ammontare delle entrate da destinare alla previdenza complementare del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, ovvero all'incentivazione dei progetti di potenziamento delle attività di controllo della viabilità e agli obiettivi di rafforzamento dei servizi di controllo a garanzia della sicurezza stradale, sul complesso delle entrate relative alle sanzioni per violazione delle norme di cui all'art. 208 del Codice della strada.

10. Il confronto si attiva su richiesta di una delle parti a seguito dell'informazione di cui ai precedenti commi, fermo restando che, ai fini di una più compiuta informazione, la stessa avviene con cadenza almeno annuale e, comunque in concomitanza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, di cui al precedente comma 6.

11. Restano ferme le attività di consultazione delle Rappresentanze sindacali nelle materie indicate dal D.Lgs. 165 e ss.mm.ii., nonché del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008.

Art. 7

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si promuove un dialogo costruttivo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire alle parti gli approfondimenti e le valutazioni propedeutiche alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia a seguito della informativa, di cui al precedente art. 6, su richiesta di anche una sola delle organizzazioni sindacali destinatarie. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. La richiesta di confronto deve pervenire entro 5 giorni dall'informazione e le parti si incontrano entro i 10 giorni successivi. Il periodo durante il quale si svolge il confronto non può essere superiore a trenta giorni. Al termine è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

[Multiple handwritten signatures and initials are present, including: Luigi, N. 1, F. M. 1970, Giuliano, Scattolli, Mattoli, Sebastiano, Paolo, Deria, sbr, Lombardi, Bellone, Di Nardo, and others.]

HR

Valeri

Jardi

Antonio

3. Il confronto si effettua per le materie previste dall'art. 5, comma 3, del CCNL 2016-2018, ovvero:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- j) andamento dei processi occupazionali.

R. I. I. G. G. G.

Antonio

M. M. M.

Sebastian

4. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 comma 1 dello Statuto dei Lavoratori.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2 e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

Valeri

D. Nicola S.

 F. J.

 B.

 A. B.

 C.

 D.

 E.

 F.

 G.

 H.

 I.

 J.

 K.

 L.

 M.

 N.

 O.

 P.

 Q.

 R.

 S.

 T.

 U.

 V.

 W.

 X.

 Y.

 Z.

Antonio

Antonio

Antonio

M. I. P. G. M. *frosini* *JA* *Valer*

b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'Amministrazione di Roma Capitale, sulla base di quanto previsto dalla vigente normativa.

Sebastian

4. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21.05.2018, sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL del 21.05.2018 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*;

Giuliano Dautli

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi (euro 1,00 – euro 10,00 giornalieri e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

Mattia

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies entro i valori minimi e massimi (euro 1,00 – euro 10,00 giornalieri) e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

Giuseppe

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (importo non superiore a euro 3.000 annui lordi) di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL del 21.05.2018;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, di cui all'art. 72 del CCNL del 21.05.2018;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità (fino ad un massimo di euro 13,00 per 12 ore al giorno) prevista dall'art. 24 comma 1 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18 comma 1, lett. h) del CCNL del 21.05.2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese (massimo 6 per mese), di cui all'art. 24, comma 3 del CCNL del 21.05.2018;

esfer
Carlo Riccardi
Filippo

Nicola
Roberto
Giuseppe
Luca
Stefano
Antonio
Marco
Paolo
Roberto
Stefano
Antonio
Marco
Paolo

Usary No. 1/1/2018 F. Corbelli

[Signature]

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del CCNL del 21.05.2018 relativamente all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni (un mese), nonché ai turni notturni effettuabili nel mese (non superiore a 10), di cui all'art. 23, comma 4 del CCNL del 21.05.2018;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa di cui al D.lgs. n. 81/2008;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL del 21.05.2018 (25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria);

Giuliano Dautti

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL 14 settembre 2000;

Molteni

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 27, comma 1 del CCNL del 21.05.2018;

Sebastian

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 25, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14 settembre 2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL del 21.05.2018, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018;

Giuseppe

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

Carlo Bernini

[Signature]

[Signature]

Nicole

Giuseppe

[Signature]

Federico

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Valeri

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.05.2018 (fino ad un massimo di euro 3.000 annui lordi), nonché i criteri per la sua erogazione, relativamente all'indennità di funzione per il personale della Polizia Locale;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8 del CCNL del 21.05.2018 in materia di turni di lavoro notturni.

5. Sono altresì materia di contrattazione i criteri per la ripartizione degli incentivi per Funzioni Tecniche di cui all'art.113 del vigente Codice degli Appalti, relativi ai contratti di appalto e di concessione delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori aventi ad oggetto l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere, per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura

Art. 9

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

[Handwritten signature]

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nei tempi, modi e con le procedure previste dall'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 10

[Handwritten signature]

Gestione delle prerogative sindacali

1. Al fine della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti previsti dall'art. 7 CCNL dovranno essere previamente accreditati presso il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, con una comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

2. La nomina sindacale dovrà essere inviata, per conoscenza, all'ufficio del personale della struttura di appartenenza del dirigente sindacale in argomento.

3. Le eventuali revoche dovranno essere comunicate con le stesse modalità di cui al precedente comma.

4. I distacchi sindacali retribuiti e le aspettative sindacali non retribuite sono disciplinati e concessi secondo le modalità previste dai CCNQ vigenti, nel rispetto dei contingenti previsti.

5. Nel caso di frazionamento dei distacchi sindacali retribuiti e delle aspettative sindacali non retribuite, sino al limite massimo del 50% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale, e comunque in misura non inferiore a uno, è necessario che sia sottoscritto un accordo tra il dipendente interessato e la struttura di competenza

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Volare
Roberto G. Rossi

Sebastien

sulla tipologia oraria prescelta, così come previsto dai CCNQ vigenti.

6. I distacchi sindacali retribuiti e le aspettative sindacali non retribuite, con prestazione lavorativa ridotta sino al limite massimo del 50%, sono equiparabili al lavoro part-time per il diritto alle ferie, così come previsto dai CCNQ vigenti.

Giuseppe Deulli

7. Annualmente, entro il 31 marzo, l'Amministrazione determina la ripartizione del monte ore dei permessi sindacali, di competenza delle Organizzazioni Sindacali rappresentative e della R.S.U. di Roma Capitale, per il personale del Comparto Funzioni Locali, così come previsto dai CCNQ vigenti.

Melodi

8. La Rsu e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.

9. In caso di richiesta di permesso sindacale retribuito, da attingere dal monte ore assegnato alla RSU o alle OO.SS. rappresentative, ovvero in caso di richiesta di permesso sindacale per la partecipazione agli organismi direttivi statutari della O.S. di appartenenza, di norma, la RSU o la O.S. dovrà inoltrare la richiesta di permesso all'ufficio personale della U.O. di appartenenza del dirigente sindacale. Detta richiesta, in caso di urgenza, potrà anche essere comunicata con modalità informali. La U.O. di appartenenza provvederà alla registrazione del permesso con le modalità operative stabilite. Analoga procedura dovrà essere applicata nei casi di richiesta di permessi sindacali non retribuiti.

Giuseppe

Deulli
10. La tutela in materia di trasferimento di chi ricopre incarichi sindacali in un'unità operativa ubicata in territorio diverso da quello di assegnazione è assicurata dalla vigente normativa e, con riguardo alla tutela del dirigente sindacale, dal vigente CCNQ, ed è finalizzata ad evitare arbitrarie interferenze con il libero esercizio del rapporto di rappresentanza tra i lavoratori ed i loro rappresentanti; La tutela non si applica agli incarichi di rappresentanza sindacale comunicati contestualmente all'avvenuta notifica del provvedimento di trasferimento.

11. Il dipendente non può essere discriminato per l'attività che svolge o che ha in precedenza svolto quale dirigente sindacale e, nell'esercizio della sua funzione sindacale, non è soggetto alla subordinazione gerarchica prevista dai regolamenti dell'Amministrazione.

HR
St
Di Nicole
Flo
Antonio
Aselle
Comboni
Giuseppe
Nelle

Volenti

R.M. G...to

EM

12. Ai dipendenti in permesso sindacale retribuito sono riconosciute le indennità dovute ai sensi di quanto previsto dai CCNQ vigenti.

Art. 11

Delegazioni trattanti

F. Cassella Giuseppe
Giuliano Dautli

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al successivo comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dall'ente secondo il proprio ordinamento.

2. Per la parte sindacale vengono riconosciuti come soggetti negoziali la RSU e i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria rappresentative in ogni ambito di azione sindacale. A tale scopo tutte le convocazioni pervengono al Coordinatore della RSU e alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Roberto

3. Le convocazioni di livello centrale o di area professionale dovranno pervenire al Coordinatore della RSU ed alle OO.SS., di norma, almeno 5 giorni prima della riunione, fatti salvi casi urgenti opportunamente motivati, in cui il termine può essere anche di 3 giorni.

Sebastian

4. Qualora le Organizzazioni sindacali richiedano al Direttore di una singola struttura il confronto su problematiche ritenute di livello locale, ne danno contestuale informazione al Responsabile della delegazione trattante di parte pubblica e, ove questi non eccepisca la valenza locale della problematica da trattare entro il termine di 10 gg, il Direttore della Struttura interessata convocherà le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e la RSU, che il Coordinatore RSU avrà accreditato presso la struttura dopo la pubblicazione degli eletti a seguito delle elezioni RSU svolte.

Stefano

5. Le sigle sindacali rappresentative intervengono in ogni livello negoziale di norma con due rappresentanti.

6. Per la contrazione, che avviene a livello centrale, la componente RSU è rappresentata dal Coordinatore e da n. 15 componenti da esso accreditati secondo le modalità previste dal vigente Regolamento della R.S.U.

Stefano

7. Delle riunioni della delegazione trattante, è redatto resoconto che riassume i contenuti della discussione ed eventuali impegni delle parti. Qualora si pervenga ad accordi contrattuali è redatto e sottoscritto apposito verbale che impegna le parti al rispetto ed attuazione degli accordi raggiunti. Del verbale o resoconto della riunione è consegnata copia alle OO.SS. rappresentative e alla R.S.U.

Stefano

Dante Bianchi

Federico...
Giulio...
Nicola...
Roberto...
Sebastian...
Dante Bianchi

Volent

M. L. P. G. P. P.

J. Casarino

[Signature]

Giuliano Debutti

Art. 12

Relazioni sindacali di livello decentrato

1. I moduli di relazioni sindacali di livello decentrato sono l'informazione e il confronto, finalizzati alla trattazione di tematiche di rilevanza esclusivamente locale. Laddove in occasione del confronto emerga un impatto su altre aree professionali e/o Strutture, la tematica oggetto di confronto è rimessa al tavolo centrale.

Meloni

2. A tal fine la richiesta di confronto trasmessa al Direttore della Struttura di riferimento è inviata anche al capo della delegazione trattante di parte pubblica, il quale verifica l'eventuale impatto della problematica oggetto del confronto sui lavoratori di altre Strutture. In tal caso la trattazione è rimessa al tavolo centrale integrato dai Dirigenti delle Strutture coinvolte dalla problematica

Sestini

Art. 13

Emiliano Scipioni

Relazioni sindacali del Corpo di Polizia Locale

[Signature]

1. Le relazioni sindacali, in coerenza con quanto previsto al precedente art. 12, nell'ambito del Corpo di Polizia Locale si svolgono a cura del Comando del Corpo di Polizia Locale e, ove richiesto dalla tematica anche a cura delle singole Unità Organizzative di Polizia Locale.

2. Le tematiche oggetto di confronto sono le seguenti

- a) iniziative di promozione delle pari opportunità;
- b) criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- c) iniziative per migliorare la sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro e le condizioni operative del personale;
- d) iniziative per tutelare e valorizzare la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in relazione a innovazioni organizzative e tecnologiche, o all'ampliamento dei servizi resi alla collettività;
- e) criteri per la mobilità interna del personale;
- f) criteri per l'organizzazione complessiva;
- g) criteri per l'accesso dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale;
- h) criteri per l'avvicendamento del personale nelle mansioni.

[Signature]

Carlo Baricchi

Di Nicola
Cantabate
Fulvio
Pellegrini

Fulvio

[Signatures]

V. con

J. Corbelli

[Signature]

3. Il Comandante del Corpo di Polizia Locale, periodicamente, informa le rappresentanze sindacali sull'applicazione della premialità, sugli andamenti del lavoro straordinario e sugli interventi di formazione e aggiornamento del personale.

4. Sono nulli accordi o intese, anche nell'ambito dei verbali di confronto, che siano in contrasto con le disposizioni del vigente CCNL e del presente CCI.

R. I. 1. 9/11

Giuseppe Corbelli

Art. 14

Relazioni sindacali del Settore Educativo e Scolastico

Mattarello

Sebastiano

1. Il sistema di relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali, persegue l'obiettivo di contemperare le aspettative dei dipendenti, di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati ai minori e alle loro famiglie.

2. Il Direttore del Dipartimento servizi educativi e scolastici fornisce annualmente alle R.S.U. ed alle OO.SS. le informazioni e le documentazioni afferenti le seguenti tematiche:

- a) ripartizione monte ore attività integrative;
- b) piano triennale aggiornamento professionale;
- c) iniziative per migliorare la sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro e le condizioni operative del personale;
- d) iniziative per tutelare e valorizzare la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in relazione a innovazioni organizzative e tecnologiche, o all'ampliamento dei servizi resi alla collettività;
- e) efficacia dell'applicazione degli istituti contrattuali definiti a livello centrale

Giuseppe

V. con

3. Su talune delle suddette tematiche possono essere richieste sessioni di confronto cui sono chiamati a partecipare, ove ritenuto utile o necessario, oltre alle RSU e alle OO.SS., anche i Dirigenti dei Municipi preposti al settore.

4. Sono nulli accordi o intese, anche nell'ambito dei verbali di confronto, che siano in contrasto con le disposizioni del vigente CCNL e del presente CCI.

D. Nicole Lombardi

Giuseppe Corbelli

[Signature]

St. Corbelli

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

F. De Luca

Valery

[Handwritten signature]

Art. 15

Relazioni sindacali nell'ambito delle Istituzioni

1. Le relazioni sindacali nell'ambito dell'Istituzione Sistema Biblioteche - Centri Culturali e dell'istituzione Agenzia sulle tossicodipendenze si conformano alle disposizioni del CCNL e del CCI, fatte salve le esigenze di adeguamento alle peculiarità funzionali ed all'autonomia gestionale loro riservata dall'ordinamento.
2. Sono nulli gli accordi o le intese in contrasto con le disposizioni del vigente CCNL e del presente CCI.

[Handwritten signature: Cosentino]

[Handwritten signature: Fulvio Dautli]

Capo II

Diritti sindacali

[Handwritten signature: Mod. 1. G. ...]

[Handwritten signature: Maltrati]

[Handwritten signature: Seborkani]

[Handwritten signature]

Art. 16

Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione, in quanto da considerare a tutti gli effetti orario di servizio, con la conservazione della normale retribuzione intesa come comprendente tutte le voci, sia fondamentali sia accessorie, che la compongono.
2. La convocazione, la sede o la modalità on line per la partecipazione a distanza, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate per iscritto alla Struttura competente con almeno tre giorni di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, tenuto conto della flessibilità oraria in entrata.
4. L'Amministrazione fornisce idonei locali per capienza di persone che partecipano allo svolgimento dell'assemblea.
5. Ai lavoratori che hanno aderito a progetti di telelavoro, o che svolgono la prestazione in modalità agile, deve essere garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Il lavoratore deve poter essere informato e partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'ente, anche tramite l'istituzione, nelle

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Carlo B...]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Di Nicola]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Luca *N. d. l. G. G. Cosentino* *DA* *Salvo*
amministrazioni e negli enti che impiegano telelavoro o lavoro agile, di una bacheca sindacale elettronica.

6. Le assemblee sono indette dalla RSU e dalle OO.SS., ai sensi art. 4 CCNQ del 4/12/2017, in modo congiunto o disgiunto. Nel caso di indizione di assemblee da parte di singoli componenti della RSU la convocazione deve essere comunicata al Coordinatore.

7. Le assemblee possono essere convocate a livello di Amministrazione, di Struttura di Supporto agli Organi e all'Amministrazione, di Staff, di Linea, Territoriale, dell'Istituzione Sistema Biblioteche - Centri Culturali e dell'istituzione Agenzia sulle tossicodipendenze, nonché presso le Unità Organizzative, ovvero per area professionale e specifiche funzioni e/o profili in ciascuno di tali livelli.

Giuliano Bontà

8. L'assemblea ha una durata minima di un'ora e massima di due ore, salvo in caso di materie di interesse generale o in materia di CCNL e CCI per le quali la durata può essere estesa fino ad un massimo di 3 ore.

M. M. H. H.

9. L'Amministrazione provvede a verificare il raggiungimento del limite delle ore fruite dal singolo dipendente. Superato il limite annuo di 12 ore, al lavoratore dovrà comunque essere garantito il diritto di assemblea attraverso il recupero delle ore eccedenti.

Sebastiano

10. In caso di assemblee che interessino personale operante in sedi distaccate ove si erogino servizi al pubblico (limitatamente al caso di assemblee tenute in sedi diverse) detti servizi dovranno essere riattivati entro 30 minuti dal termine stabilito per l'assemblea stessa.

Giuseppe

11. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'Amministrazione, nella persona del dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa. L'Amministrazione individua un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disservizi che ne possono derivare.

Sebastiano

12. Per condizioni eccezionali, motivate dalle esigenze degli organi istituzionali, o per particolari esigenze dei servizi resi ai cittadini, il Dirigente del livello organizzativo interessato dalla richiesta di assemblea comunica, in forma scritta e motivata, alle rappresentanze sindacali o RSU promotrici, la necessità di spostamento della data, dell'orario o del luogo dell'assemblea. La comunicazione deve essere trasmessa almeno 48 ore prima alle rappresentanze sindacali o RSU promotrici, e deve indicare una disponibilità alternativa per il luogo, la data e l'orario dell'assemblea, da tenersi normalmente, entro le 72 ore successive all'originario orario di convocazione, ferma l'autonomia delle rappresentanze sindacali di fissare la nuova convocazione.

Antonio Baiardi

J

42

Luca *Sebastiano* *Nicola* *23* *Giulio* *Roberto* *Luca* *Roberto* *Luca* *Roberto*

13. Per quanto non previsto con riguardo al diritto di assemblea si rimanda ai riferimenti contrattuali di carattere nazionale.

14. Le ore di assemblea contribuiscono al computo dei requisiti per la maturazione del diritto all'eventuale erogazione del buono pasto.

Art. 17

Diritto di affissione e spazi per attività sindacali

1. La RSU, i dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative a livello nazionale, hanno diritto di condividere, mediante affissione in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno altresì la possibilità di utilizzare ausili informatici, come la mail istituzionale o personale per informare il personale, ove il dipendente abbia fornito il consenso e con la possibilità che possa ritirarlo in qualsiasi momento. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite PEC e successivamente protocollate dall'amministrazione.

2. A tal fine l'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche in ogni sede di lavoro, in aree ben visibili al personale, per la RSU e per le OO.SS. rappresentative.

3. Nelle sedi di lavoro l'Amministrazione mette a disposizione spazi per lo svolgimento delle attività o delle riunioni sindacali.

Art. 18

Referendum dei lavoratori

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/70, possono essere indetti, al di fuori dell'orario di lavoro, dalle RSU, previa approvazione dell'assemblea generale e dalle OO.SS. rappresentative, referendum su materie riguardanti le attività sindacali, concordandone le modalità organizzative con il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane.

Art. 19

Diritto di sciopero

Di Nicola

Falso

Conti

AA

B

MA

Volante
No. 1. 1. 9. 1. 10

Antonio D'Amico

Mottoli

Selva

Giuseppe

Antonio

1000

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Per l'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, si rimanda alle specifiche disposizioni normative e contrattuali.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO III

FORME DI PARTECIPAZIONE

[Handwritten signature]

Art. 20

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

[Handwritten signature]

1. Roma Capitale, nel rispetto degli obblighi previsti dall'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, ha costituito in data 15.01.2013 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

2. Il CUG all'interno dell'Amministrazione ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente, con l'Organismo Indipendente di Valutazione, con la Consigliera Nazionale di Parità e con altri Organismi e Servizi interni ed esterni all'Amministrazione, in relazione alle materie e ai compiti ad esso assegnati dalla legge, come previsto dalla normativa in materia ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla legge e avendo a disposizione tutti i dati e le informazioni necessarie, ad esso fornite dall'Amministrazione.

4. Le competenze, il funzionamento e i compiti del CUG sono disciplinati dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e da apposito Regolamento interno adottato da Roma Capitale.

[Handwritten signature]

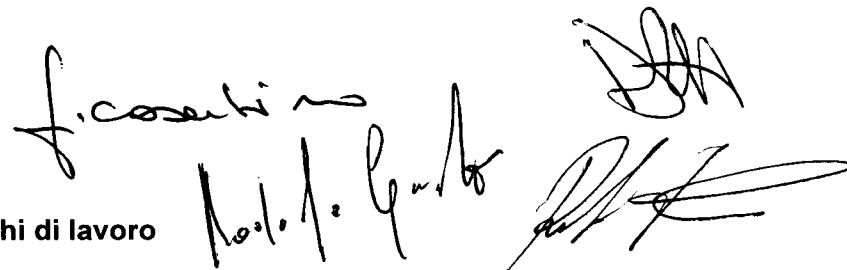
[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]



Art. 21

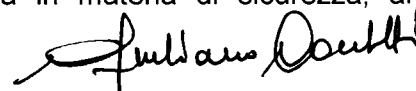


Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione capitolina si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene, tutela e sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.

Valeria

2. Roma Capitale s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda il benessere inteso in tutte le accezioni: fisico, psicologico organizzativo, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi.



3. L'Amministrazione capitolina assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi di cui al precedente comma.



4. L'Amministrazione capitolina coinvolge, consulta, informa e forma il proprio personale in tema di sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.



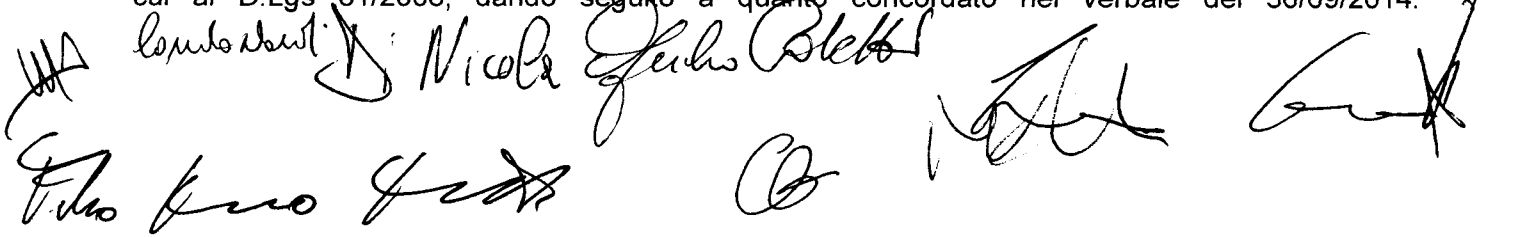
5. La valutazione, di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, con particolare riguardo all'esposizione a particolari fattori dannosi per la salute di alcune categorie di lavoratori. Applica il monitoraggio dello stress da lavoro correlato, in applicazione dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quello riguardante le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quello connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.



6. L'Amministrazione, nel proprio interesse e nell'interesse dei lavoratori e della collettività, promuove la salute e si impegna a costruire un contesto che favorisce l'adozione di comportamenti e scelte positive, finalizzati al benessere psicofisico dei lavoratori, al miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, e nonché all'abbattimento degli infortuni e delle malattie da stress da lavoro correlato.

Veronica

7. Le Organizzazioni sindacali si impegnano ad eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con le modalità di cui al CCNQ del 10 luglio 1996, punto V, lettera b), per rappresentare i lavoratori relativamente agli aspetti concernenti la salute la sicurezza sul lavoro, di cui al D.Lgs 81/2008, dando seguito a quanto concordato nel verbale del 30/09/2014.



L'Amministrazione Roma Capitale si impegna a garantire, a tal fine, il necessario supporto logistico e organizzativo.

Moda / p. / A

Fulvio D'Alagni

[Signature]

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Capo I

Compensi per particolari attività

M. M. / d. /
Sebastiano

Giuseppe

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Valeria

Art. 22

Principi generali per la corresponsione delle indennità

1. Le indennità disciplinate agli articoli che seguono concorrono a comporre il trattamento economico accessorio del personale dipendente e valgono a remunerare specifiche modalità e condizioni, spaziali e/o temporali della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti.

2. Tali indennità possono essere legittimamente riconosciute solo in presenza di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate rispetto a quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

3. Il necessario legame esistente tra gli istituti indennitari componenti il trattamento accessorio e le particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa presuppone, quindi, la sussistenza della prestazione effettiva con la conseguenza che tale emolumenti non potranno erogarsi in assenza della prima, a qualunque titolo dovuta.

Art. 23

Trasparenza

I responsabili delle strutture ispirano il proprio operato ai principi di trasparenza e pari opportunità nelle scelte gestionali inerenti il rapporto di lavoro del personale non dirigente

[Signature]
[Signature]

11

Nicole Lombardi

Battaglia

Felice D'Amico

[Signature]

[Signature]

Veronica

Art. 24

Turnazioni

Emiliano Scipioni

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. Al fine di assicurare l'economicità nella gestione dei servizi, tenuto conto del monitoraggio effettuato sui flussi di utenza, 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;
- e) istruttori servizi sicurezza e controllo beni culturali;
- f) personale autista;
- g) personale in servizio di portineria autoparco;
- h) personale ufficio stampa.

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

4. Ove ricorrano i relativi presupposti, a fronte di servizi diretti a cittadini e imprese che effettuino orari di apertura al pubblico uguali o superiori a dieci ore giornaliere, è possibile proporre l'attivazione del lavoro per turni per determinate aree e quote di personale. L'attivazione del lavoro per turni sarà oggetto di verifica sotto il profilo della fattibilità e sostenibilità, anche economica, nonché, dell'efficacia rispetto alle esigenze dell'utenza, dell'efficienza rispetto alle modalità operative e alle dotazioni organiche. La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

6000

Mattia

Sebastian

Giuseppe

2000

D. Nicole

Luca Nard

Antonio

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Foto Bruno

CB

Art. 25

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 ed adeguato beneficio.

2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione capitolina, nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I competenti dirigenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, secondo la disciplina adottata dall'ente, costituendole con il personale che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento.

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

Art. 26

Indennità condizioni di lavoro - Area educativo - scolastica

1. Al personale addetto ai servizi educativi e scolastici, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad euro 6,20, in ragione dell'elevato livello di esposizione, nelle sezioni con orario antimeridiano e pomeridiano, a fattori di disagio correlati alla flessibilità dell'organizzazione ed erogazione del servizio all'utenza, nonché alle caratteristiche istituzionali, dimensionali e sociali che caratterizzano i servizi erogati da Roma Capitale.

2. L'indennità è riconosciuta per ogni giorno di servizio prestato dalle insegnanti/educatrici, sia di ruolo che supplenti, nei periodi di apertura del servizio;

3. Al personale preposto alle attività di supporto ai servizi educativi e scolastici, con profilo di AEC e OSES, in ragione della flessibilità oraria richiesta per la copertura dei servizi all'utenza, nonché per l'ausilio necessario alle attività organizzative/didattiche/educative, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad euro 5,00.

velox

cofari

V. Casarini
Giulio Colletti

Giuseppe L.
Roberto G.
Antonio D.
M. M.
Sebastiano

Di Nicole
Luca Nardi
Patrizia
Antonio
Flavia
B.
M.M.

M

[Handwritten signature]
Art. 27

F. Casarini
Mod. 1. Giulio
Emilio Soprani
Selva

Indennità condizioni di lavoro-Area Tecnico - Amministrativa

vears

1. Al personale esposto ad elevati livelli di disagio, correlati ai volumi ed all'eterogeneità dei flussi di utenza, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 5,00. Tale personale è individuato negli addetti agli sportelli anagrafici delle sedi centrali che saranno provviste del "servizio cassa", nonché, negli addetti agli sportelli della "Casa Comunale".

Molteni

2. Al personale addetto agli sportelli anagrafici delle sedi decentrate sprovviste del "servizio cassa" e, come tale, preposto all'utilizzo di strumenti connessi all'acquisizione e al maneggio dei valori, è riconosciuta una maggiorazione corrispondente al riscuotitore speciale, di cui al successivo comma 9. Nei loro confronti l'indennità giornaliera è, pertanto, pari ad € 6,00.

3. Al personale, diverso da quello del servizio anagrafico, esposto ad elevati livelli di disagio, correlati ad elevati flussi di utenza, nonché all'acquisizione e gestione di valori è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 5,00. Tale personale è individuato negli addetti al "servizio di cassa economale", da istituire presso le sedi centrali dei servizi anagrafici municipali.

Giulio

4. Al personale di cat. D, preposto ai servizi anagrafici, le cui prestazioni sono esposte a condizioni gravose derivanti dalla gestione di servizi che comportano quotidiani e rilevanti flussi di utenza, contrassegnati da eterogeneità delle problematiche rappresentate, è riconosciuta una indennità giornaliera pari a € 7,00 euro.

Giuliano

5. Al personale che svolge prestazioni lavorative caratterizzate da particolare disagio in ragione delle modalità di esecuzione e della improgrammabilità dell'orario di servizio coinvolgente anche l'orario notturno, nonché sottoposte a costanti fattori di stress e/o rischio potenzialmente nocivi per la salute, individuato negli addetti alla protezione civile, negli operatori dei mercati all'ingrosso, negli addetti ai servizi di controllo e presidio del Centro emergenza verde e del patrimonio mobiliare, immobiliare e dell'autoparco, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 6,20.

Dele

6. Ai dipendenti di cui al comma precedente, che sia addetto alle citate prestazioni nei soli orari meridiani ed antimeridiani, è riconosciuta, rispettivamente:

- a) l'indennità giornaliera pari ad € 3,20 al personale addetto alle attività di protezione civile e dei mercati all'ingrosso;
- b) l'indennità giornaliera pari ad € 5,00 al personale addetto alle di custodia e vigilanza del patrimonio mobiliare e immobiliare;

Rottolo

D. Nicola Lombardi
Christina

[Multiple handwritten signatures]

Felice
[Other signatures]

Vanni

f. Cassarino

[Signature]

Emilvano Sapiori

c) l'indennità giornaliera pari ad € 2,50 al personale addetto alle attività di conduzione dei mezzi di trasporto;

[Signature]

7. Al personale, diverso da quello di cui ai precedenti commi da 1 a 5, esposto a fattori di disagio connessi alla gestione continuativa di significativi flussi di utenza, individuato nel personale assegnato agli sportelli al cittadino, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 3,20;

8. Al personale esposto ai seguenti fattori di rischio, con esclusione di coloro che rientrano nell'applicazione dei precedenti commi da 1 a 6, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad euro 1,50:

[Signature]

- a) derivanti da 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, quali personale addetto al controllo dei lavori pubblici, al controllo delle discariche e dell'inquinamento, degli insediamenti contrassegnati da degrado ambientale;
- b) derivanti dall'espletamento della prestazione lavorativa in ambienti caratterizzati da movimentazione di carichi particolarmente pesanti e dall'impiego di attrezzature meccaniche od elettriche potenzialmente atte a determinare lesioni o traumi, quali operatori centro carni, addetti alla manutenzione aree verdi, personale operaio, cuochi;
- c) derivanti dall'esposizione verso fattori idonei ad arrecare un pregiudizio all'incolumità ed integrità fisica, quali assistenti sociali che svolgono attività diretta e prevalente nella cura, sostegno e tutela a favore dell'utenza;
- d) derivanti dall'esposizione a rischio di caduta dall'alto, quali addetti alla manutenzione delle aree verdi, operatori di protezione civile.

[Signature]

[Signature]

Real. P. P. P.

9. Al personale di tutte le aree professionali, esposto a rischi correlati al maneggio valori, con esclusione degli addetti ai servizi di cassa di cui ai precedenti commi 2 e 3, è riconosciuta l'indennità giornaliera di seguito indicata:

- a) Economi, € 3,00
- b) Gerenti economi, € 2,00
- c) Riscuotitori speciali, agenti pagatori, € 1,00

[Signature]

Luigi Nardi
Di Nicola

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Foto P. P. P.

Volenti

J. Cosentino

AM

10. Per l'erogazione degli emolumenti, di cui ai precedenti commi da 1 a 8, è richiesto che l'esposizione sia continuativa e di durata prevalente rispetto all'intero orario di servizio della giornata in cui la prestazione è resa.

11. Resta fermo, laddove non espressamente e diversamente disciplinato dal presente articolo, che al personale, le cui condizioni di lavoro siano esposte sia a fattori di disagio e sia a fattori di rischio, si applicano cumulativamente le relative indennità giornaliere, e nell'importo di € 1,50 per il rischio e nell'importo di € 3,20 per il disagio derivante dai flussi utenza e degli importi di cui al precedente comma 9 per il maneggio valori.

12. Al personale non vedente addetto ai centralini, occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio è corrisposta l'indennità di mansione, di cui alla legge 9 marzo 1985, n. 13, art. 9, comma 1, pari ad euro 3,76 qualora l'attività lavorativa sia articolata su sei giorni settimanali, ovvero di euro 4,51 se l'orario è articolato su cinque giorni settimanali.

Art. 28

N. 10. 11. 12. 15

Giuseppe

Giuseppe

Indennità condizioni di lavoro - Area Polizia Locale

Emilio Scipioni

1. Al personale di Polizia locale appartenente alla cat. D, ove ne sussistano i presupposti, pertanto non soggetto all'applicazione dell'indennità di cui al successivo articolo 29 è riconosciuta l'indennità giornaliera di € 1,50 in presenza dei fattori di seguito indicati:

- a) personale esposto 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;
- b) personale esposto verso fattori idonei ad arrecare un pregiudizio all'incolumità ed integrità fisica;
- c) personale addetto alle funzioni di organizzazione e costante presidio delle attività inerenti la gestione continuativa di significativi flussi di utenza e con contestuale registrazione degli accessi e controlli di sicurezza ed ispezione a raggi X.

Mattoli

Sensivani

Scipioni

2. Al personale di cat. C addetto alle attività inerenti la gestione continuativa di significativi flussi di utenza e con contestuale registrazione degli accessi e controlli di sicurezza ed ispezione a raggi x, l'indennità giornaliera è pari ad € 3,20.

Di Nicola

Luigi Nardi

Antonio Baccetti

Giuseppe

AM

Federico

Matteo

Matti

Volari

V. Cosentino

AA

Art. 29

Indennità di servizio esterno - Area Polizia Locale

Emilio Scoproni

1. Al personale di Polizia locale, appartenente alla cat. C, comandato alle attività esterne di vigilanza, si applica una indennità giornaliera pari ad € 4,50 per le sole giornate in cui è stato effettuato il servizio esterno, purché la prestazione sia resa per una durata superiore alla metà del previsto orario di servizio.

2. L'indennità di cui al comma 1 è cumulabile con:

- a) indennità di turno;
- b) indennità di vigilanza, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL 6/07/1995 e s.m.i.;
- c) emolumenti correlati alla performance individuale e organizzativa.

3. L'indennità di cui al comma 1 è alternativa e, come tale, non cumulabile con l'indennità relativa alle "condizioni di lavoro" di cui al precedente articolo 28.

Selvan

Roberto Gallo

Giuseppe

Antonio D'Alagni

Capo II

Trattamento economico accessorio di natura indennitaria

Art. 30

Indennità per specifiche responsabilità

Mattar

Bozzesi

Roberto Bricciani

1. Per compensare, l'eventuale assunzione di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 43 e seguenti, può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a euro 3000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore ad euro 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 43 e seguenti per compensare:

Defer

Comitato
Di Nicola

Roberto
Giuseppe
MA
MA
MA

Filippo

MA
MA
MA

- velini*
- a) le specifiche responsabilità, del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 31

Incarichi di specifiche responsabilità - Criteri generali

1. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e – ove utile o necessario – delle posizioni organizzative.
2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono destinati al personale di categoria C e D.
3. 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 C e D è disposto con atto formale del dirigente, adottato nel rispetto delle indicazioni impartite dal Dipartimento preposto alle risorse umane.
4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità, rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie indicate al comma 2, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza.

Art. 32

Incarichi di specifiche responsabilità - Area tecnico – amministrativa

1. Al fine di assicurare un adeguato presidio dei processi di lavoro, Roma Capitale si avvale della particolare professionalità della categoria D, cui sono conferiti incarichi di rilevante complessità, secondo criteri di omogeneità, proporzionalità e di equità nella ripartizione dei pesi gestionali, sulla base della sussistenza di almeno uno dei requisiti di seguito riportati a titolo esemplificativo e non

Di Nicola
Felice Bruno
Giulio Coltelloni
Emilio Saponi

esautivo, cui è riconosciuta una indennità annua di € 2.700, a titolo di adeguamento della precedente quantificazione:

- a) Responsabilità di organizzare e gestire insiemi di attività o processi cui è connesso il conseguimento di particolari risultati;
- b) Responsabilità delle attività istruttorie relative a procedimenti complessi, ai sensi della legge 241/1990, ferma restando la responsabilità del procedimento sugli incaricati di Posizione organizzativa, laddove previsto;
- c) Responsabilità di iniziativa, di proposta e/o specifici output connessi a studi e ricerche, richiesti da particolari funzioni;
- d) Responsabilità di coordinamento/raccordo di processi/progetti di valenza trasversale per la Struttura di appartenenza, ovvero per l'Ente nel suo complesso;
- e) Responsabilità di organizzare, raccordare, monitorare attività e/o processi di lavoro con forte impatto qualitativo e/o quantitativo sull'utenza interna o esterna; ovvero attività o processi di lavoro connotati da particolari criticità organizzative o gestionali/operative con impatto sui cittadini e/o utenti critici;
- f) Ruolo di "Responsabile Unico del Procedimento" nelle procedure di appalto entro le soglie di rilevanza comunitaria. Con apposito Regolamento sugli incentivi tecnici di cui all'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016 sono rese disposizioni di dettaglio in termini di quantità e complessità degli incarichi;
- g) Responsabilità di istruttorie tecniche complesse e di progettazione (aree servizi alla persona, e servizi al territorio);
- h) Responsabilità su processi che comportano una costante interrelazione con istituzionali interne ed esterne (es. magistratura, ASL, Istituzioni nazionali e/o locali).

2. L'Amministrazione capitolina prevede, altresì, l'istituzione di incarichi di specifica responsabilità nell'ambito dei servizi demografici, destinati al personale di categorie C, dotati di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza. Le attività afferenti tale responsabilità debbono essere caratterizzate da significativi differenziali di responsabilità rispetto agli ordinari compiti della categoria di appartenenza e da una particolare autonomia nella trattazione delle varie fasi procedurali, seppure nell'ambito dell'applicazione vincolata di normativa di legge e regolamentare, ovvero, a titolo esemplificativo: "Istruttoria di procedimenti complessi con sottoscrizione dell'atto

completi

V. C.

Carlo Baccini

2009

Federico... Nicola... [multiple signatures]

Antonio... [signature]

[signature]

SR

endoprocedimentale" preordinato all'adozione del provvedimento a rilevanza esterna.". Per tali responsabilità è riconosciuta una indennità annua di € 1.300.

3. Sono, infine, previsti incarichi di specifica responsabilità di raccordo operativo di squadra, da attribuire a dipendenti adibiti alla conduzione di squadre, ovvero gruppi, di addetti ai servizi manutentivi o ausiliari e di supporto, tra i quali: Autoparco, Servizio Giardini, Musei. Per i suddetti incarichi è prevista un'indennità annua pari a 500,00 euro;

V. 2009

Art. 33

N. 1010 G. 10 *Juliano Cantelli*

Incarichi di specifiche responsabilità - Area Polizia Locale

Emiliano Saponi

1. Nell'area della Polizia Locale, in ragione delle specifiche esigenze funzionali, sono previsti incarichi di specifica responsabilità, destinati esclusivamente al personale ascritto alla categoria C che alla data del 30.11.2009, aveva già maturato presso Roma Capitale il più elevato grado di esperienza professionale. Le tipologie delle presenti responsabilità sono di seguito indicate a titolo esemplificativo:

Mattoli

- a) Responsabilità di raccordo di attività operative, a supporto e complemento di altri ruoli di responsabilità;
- b) Responsabilità di fasi di processi lavoro di particolare complessità;
- c) Responsabilità di monitoraggio e cura della strumentazione tecnica;
- d) Responsabilità di attività con impatto sull'utenza.

Sebastiano
Antonio Ricciardi

Per tali responsabilità è riconosciuta una indennità annua di € 800,00.

Giuseppe

Art. 34

Incarichi di specifiche responsabilità - Area Educativo-Scolastica

V. 2009

1. Con riferimento all'Area educativo - scolastica, in relazione alla necessità di ottimizzare l'organizzazione dei servizi, sono previsti incarichi di specifica responsabilità, da attribuire al personale di categoria C sulla base della maggiore esperienza professionale, in un numero di 2.000 unità; tali incarichi sono finalizzati al presidio delle seguenti aree di attività:

Pollina

- a) supporto all'elaborazione ed attuazione dei Progetti Educativi di Nido e dei Piani dell'Offerta Formativa della Scuola dell'Infanzia;

Di Nicola *Antonio* *Giuseppe* *Roberto* *Marco* *Luca* *Stefano*

Federico

- b) cura dei rapporti di rete con le scuole/nidi afferenti all'Ambito, per promuovere interventi che assicurino la continuità educativa e didattica;
- c) supporto alle attività di progettazione e di successiva attuazione degli indirizzi deliberati dagli Organi Collegiali;
- d) cura dei contatti di secondo livello con l'utenza in merito all'accoglienza e alle informazioni generali sul servizio;
- e) gestione della rilevazione dei flussi di presenza dei bambini. L'informatizzazione di tale attività sarà accompagnata da apposito intervento formativo.

Per tali responsabilità è riconosciuta una indennità annua di € 1.300.

2. Presso ciascuna struttura, in correlazione alla consistenza della stessa (numero delle sezioni e degli iscritti), sono individuati uno o più incaricati di specifiche responsabilità, con l'obiettivo di assicurare, a tendere, l'omogenea copertura dei fabbisogni di tutte le strutture educative e scolastiche (nidi e scuole dell'infanzia). A tal fine, nell'ambito delle procedure annuali di trasferimento, volontarie, del personale educativo e scolastico, saranno introdotti criteri per l'accoglimento delle istanze volti ad agevolare, nel rispetto del generale principio della continuità didattica, la razionale allocazione degli incaricati di specifiche responsabilità.

3. Il sistema organizzativo degli incarichi di specifica responsabilità ha carattere flessibile e prevede periodicamente, in base ai posti disponibili, nuove adesioni, tramite verifica da attuarsi alla fine di ogni anno scolastico.

Art. 35

Incarichi per particolari responsabilità operative

1. Questi incarichi sono finalizzati 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, cui è riconosciuta una indennità annua di € 300.

2. Le responsabilità di cui al comma 1 sono quelle attribuite al personale con qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe, di Ufficiale elettorale, di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi, nonché, quelle degli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, dei formatori professionali, del personale addetto ai servizi di protezione civile e quelle relative ai compiti eventualmente affidati agli archivisti informatici, ed, infine, quelle relative alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Gian
 Di
 Carlo Bernardi

[Handwritten signatures at the top of the page]

Sebastiano

[Handwritten signature]

Moltisani

Battista

Nicoletto

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Di Nicole

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Malbecchi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Volpi

3. Qualora al personale di cui al precedente comma 2 siano conferite anche le responsabilità indicate al precedente articolo 32 comma 3, il relativo maggiore emolumento assorbe quello previsto dal presente articolo. L'indennità di cui al precedente comma 2, inoltre, non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente riconosciuta a personale di categoria C dell'Area tecnico – amministrativa addetto ai servizi demografici, di cui al precedente art. 14, comma 6.

Art. 36

Indennità di funzione per il personale del Corpo di Polizia locale *Emiliano Scipioni*

L'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21 maggio 2018 è riconosciuta al personale appartenente al Corpo di Polizia locale, ascritto alla categoria D, per l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado, secondo gli importi di seguito indicati:

- a) Responsabile di Sezione, indennità pari a € 2.900 annui;
- b) Responsabile di Reparto, indennità pari a € 2.800 annui;
- c) Responsabile di singola o di più attività di Reparto, indennità pari € 2.700 annui.

Juliano Daultelli

Sebastiano

Giuseppe

Volpi

TITOLO V

POLITICHE DI ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Capo I

Nicola G. G. G.

[Handwritten signature]

Risorse per la contrattazione integrativa

Art. 37

Fondo delle risorse decentrate

1. L'Amministrazione capitolina 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, sia per la parte "stabile" che per quella "variabile" di cui ai seguenti commi.

Di Nicola

Giuseppe Colella

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MR

Federico G. G.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures at the top of the page]

2. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate 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.

[Handwritten signature: Giuliano Doublin]

certi

3. Le risorse stabili di cui al comma 2 possono essere annualmente integrate, con caratteristiche di eventualità e variabilità, dagli importi derivanti dall'applicazione di specifiche discipline previste dalla legge e dal CCNL di comparto. 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 annuali, 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.

[Handwritten signature: Malhelli]

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 incentivazione del personale, al fine di:

[Handwritten signature: Sebastiani]

- a) supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente cui è correlata la premialità relativa alla performance organizzativa ed individuale;
- b) finanziare 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.

[Handwritten signature: Guzzi]

certi

5. I residui delle risorse stanziare 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 degli anni successivi, ai sensi e nei limiti previsti dalla disciplina vigente.

[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the text area]

Art. 38

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, possibilmente e di regola, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario cui la destinazione delle risorse si riferisce e da chiudersi,

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

[Handwritten signature]

J. Cosentino

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Veri

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 37, nonché sulle ulteriori quote di finanziamento di cui agli articoli 39 e 40; su tali quote di risorse e relative motivazioni è svolto il previo esame congiunto tra le parti, con conseguente contrattazione, per le necessarie verifiche d'impatto sugli andamenti retributivi annuali accessori.

N. L. G. G. G.

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

3. Per assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, nelle more del raggiungimento di intese e/o delle eventuali verifiche per l'impiego delle risorse decentrate annuali di cui al precedente art. 37, permane in ogni caso l'operatività della precedente distribuzione con corrispondente utilizzo delle risorse e continuità di erogazione dei trattamenti economici in atto, limitatamente agli istituti previsti dal contratto nazionale e dal presente contratto.

[Handwritten signature]

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.

Selentieri

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

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.

Veri

6. I residui delle risorse stabili eventualmente non utilizzate di cui al comma 5 art. 37, con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono destinate ad incrementare le risorse attribuite alle macro aree (area tecnico-amministrativa, personale educativo-scolastico e polizia locale) che le hanno generate.

Corrado

Giulio Colletti

Diplicola

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Antonio Bianchi

Filippo

[Handwritten signature]

J. Cosentino

Art. 39

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

Costi

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5, 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 contrattazione, 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 38.

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.

Costi

Art. 40

Incremento del fondo

1. Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge e dal CCNL, l'amministrazione capitolina 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 39. 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 ^{comunitari} provinciali.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

profili professionali in quanto le competenze dei dipendenti, oltre a valorizzare il capitale umano, concorrono al raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance dell'Amministrazione, nel rispetto degli artt. 49 bis e 49 ter del vigente CCNL delle Funzioni Locali.

Valori

2. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali 2016 - 2018, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. L' Amministrazione capitolina individua i/le dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

[Handwritten signature]

5. La formazione e l'aggiornamento professionale è un diritto-dovere del personale dipendente e della dirigenza di Roma Capitale, in considerazione della costante evoluzione del contesto normativo e dell'esigenza di costante miglioramento dei servizi per i cittadini.

[Handwritten signature]

6. A tal fine l'Amministrazione si avvale della Scuola Capitolina di aggiornamento e formazione che si affianca alla Scuola del Corpo di Polizia Locale, competente per le funzioni di addestramento del personale appartenente al Corpo.

[Handwritten signature]

Obiettivi

7. Per il perseguimento dei propri fini la Scuola opera nel rispetto dei principi di semplificazione, efficienza, efficacia, trasparenza ed economicità ed è dotata di autonomia didattica, organizzativa e gestionale.

[Handwritten signature]

8. La Scuola è preposta in particolare:

a) alla formazione iniziale dei neoassunti, nonché all'aggiornamento ed alla formazione continua di tutti i dipendenti in servizio, nei diversi settori dell'Amministrazione capitolina, ai fini della loro crescita nonché dell'adeguamento e della qualificazione professionale;

b) alla formazione manageriale per la dirigenza;

c) all'aggiornamento ed alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;

[Multiple handwritten signatures and initials]

[Handwritten initials]

- Caro*
- d) alla formazione obbligatoria in materia di legalità, trasparenza ed anticorruzione;
 - e) alla realizzazione di programmi di formazione e seminari, in collaborazione con Università pubbliche e private e con Strutture analoghe di altri Enti o Ordini Professionali;
 - f) all'attivazione di master, corsi di studio e di alta formazione sulla base di specifici accordi convenzionali con Università pubbliche e private;
 - g) all'organizzazione di iniziative culturali, incontri di studio e ricerca, in relazione all'attività formativa;
 - h) alla ricerca e studio nelle materie oggetto di formazione;
 - i) alla promozione di gruppi di lavoro per l'innovazione digitale e la semplificazione ed il miglioramento della macchina amministrativa anche attraverso una competizione collaborativa che porti alla premiazione delle idee e dei progetti innovativi per il miglioramento della performance;
- Fulvio D'Amico*
Molteni

9. I principi generali di funzionamento della Scuola, le sue competenze, l'assetto organizzativo, la didattica e la programmazione della formazione sono disciplinate da un apposito regolamento adottato nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 43

Area delle posizioni organizzative

Caro

1. Le posizioni organizzative sono istituite nei settori tecnico amministrativo, educativo scolastico e di Polizia Locale dell'Amministrazione Capitolina. Alle posizioni organizzative sono attribuite responsabilità di prodotto e di risultato riferite a predeterminati ambiti gestionali, individuati in stretta correlazione con le esigenze di coordinamento operativo delle attività finalizzate all'attuazione dei piani, dei programmi e degli obiettivi annuali e pluriennali delle strutture. In tale responsabilità rientra, altresì, il coordinamento e la crescita professionale delle risorse umane assegnate.

2. I criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative, per la valutazione dei risultati e per il conferimento dei relativi incarichi, sono determinati nei regolamenti adottati dall'Ente nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale cui si fa integrale rinvio per tutto quanto non espressamente disciplinato in questa sede.

3. Le posizioni organizzative, tutte caratterizzate dall'assunzione diretta di elevata responsabilità gestionale di prodotto e di risultato, sono delle seguenti tipologie in ragione della natura delle funzioni attribuite:

- a) posizioni che richiedono la presenza di un servizio, inteso come articolazione organizzativa

Di Nicola
Felice
Rodriguez
Antonio
Carlo
Mi

dest

[Handwritten signature]

di uffici rispetto ai quali assume una posizione di sovraordinazione:

- b) posizioni che richiedono prestazioni lavorative ad alta professionalità, ivi compresa l'iscrizione in albi professionali;
- c) posizioni di raccordo politico istituzionale ad alta professionalità in ambito municipale stabilite in misura fissa pari ad una per ogni municipio.

4. Le posizioni organizzative istituite sono distinte in posizioni di tipo "A" e "B". Ad esse può accedere previa selezione esclusivamente il personale in servizio a tempo pieno presso Roma Capitale inquadrato in categoria D nei ruoli della Pubblica Amministrazione da almeno tre anni, di cui non meno di uno presso Roma Capitale.

5. Le posizioni organizzative istituite a presidio dei servizi educativi e scolastici sul territorio, assumono la denominazione di POSES.

6. Le posizioni organizzative sono sempre caratterizzate da un alto grado di autonomia gestionale e organizzativa nello svolgimento di attività connotata da elevata competenza specialistica, acquisita attraverso titoli formali di livello universitario, con contenuti di alta professionalità che possono contemplare l'obbligo di iscrizione in albi professionali.

02/02/2017

Art. 44

Compiti e delega

[Handwritten signature]

Di Nicola

Comandante

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Michele Succinti

Sping

Paulo Orosio

Claudio Baiocchi

Red. P.

[Handwritten signature]

Giuliano Ruffini

in

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Mattoli

Sebastian

[Handwritten signature]

Felice

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

1. Alle posizioni organizzative sono attribuite responsabilità di prodotto e di risultato relative a predeterminati ambiti gestionali, individuati in stretta correlazione con le esigenze di coordinamento operativo delle attività finalizzate all'attuazione dei piani, dei programmi e degli obiettivi annuali e pluriennali delle strutture. In tale responsabilità rientra, altresì, il coordinamento e la crescita professionale delle risorse umane assegnate.

Usati

- L'area delle posizioni organizzative valorizza l'esercizio della funzione direttiva di natura gestionale, tramite il riconoscimento di specifici livelli di autonomia operativa. Tali livelli di autonomia, diversificati in relazione all'ampiezza della delega, costituiscono la prestazione attesa dal titolare della posizione e sono ed esercitati nei limiti di apposite direttive ed indirizzi della dirigenza, con particolare riferimento a:
- la responsabilità dell'organizzazione del lavoro e del funzionamento del servizio di preposizione;
- il rilascio di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
- la responsabilità istruttoria dei procedimenti;
- la partecipazione a commissioni di gara, sia interne che esterne alla struttura;
- la responsabilità degli atti di gestione ordinaria del personale del servizio e, ove previsto, del personale preposto a uffici diversi, ad esclusione degli atti di assegnazione agli uffici, nei limiti di apposita e preventiva delega;
- le comunicazioni a rilevanza esterna e la firma di provvedimenti finali ad esito di procedimenti o attività in cui il dirigente di riferimento abbia già compiutamente espresso le valutazioni di competenza, nei limiti di apposita e preventiva delega.

Fulvio Dauti
Moltoli
Sebastiani

Dei

2. La natura delle competenze di cui al presente articolo, l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento, integrano i criteri per la graduazione delle posizioni, cui è correlata la determinazione della fascia retributiva.

Art. 45

[Handwritten signatures]

Graduazione delle posizioni organizzative e trattamento economico accessorio

Di Nicola
Antonio Beicchi
Filippo Bruno
[Other signatures]

Uscu

Francis Cosentino

[Signature]

1. I direttori delle strutture nella definizione dei fabbisogni e nei provvedimenti istitutivi provvedono alla graduazione delle posizioni organizzative in coerenza con le caratteristiche e gli elementi di cui ai precedenti articoli e secondo le linee guida dettate dal dipartimento preposto alle risorse umane.
2. La graduazione disposta nell'ambito del provvedimento istitutivo adottato dal direttore apicale, determina l'entità del relativo trattamento economico accessorio, il quale si articola in retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie previste dal vigente CCNL, incluso il compenso per il lavoro straordinario, ad esclusione delle deroghe per i compensi espressamente previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva nazionale

Giuliano D'Alagni

M. Halli

Art. 46

Fasce retributive

Comitato

Di Nicola

Giulio Colella

Selva

Mick Bucumiani

Sh

Claudio Baiocchi

Rodolfo Penta

F. De Agliè

[Signature]

[Signature]

Fabio De Rosa

[Signature]

[Signature]

1. Le posizioni organizzative sono graduate nei seguenti livelli:

a) **posizioni organizzative di tipologia "A"**: sono esclusivamente quelle di cui al comma 3, lettera a) dell'articolo 43, e presuppongono elevata responsabilità interna ed esterna che richiede apporti professionali specialistici con correlata discrezionalità tecnica, ai fini della promozione dei processi di innovazione gestionale, tecnologica ed organizzativa, in relazione a segmenti funzionali prioritari delle strutture. A tal fine è richiesta ampia flessibilità e capacità di coordinamento e raccordo di processi che coinvolgono più strutture. A questa posizione sono sempre correlati ambiti significativi di delega, compresa la sottoscrizione di provvedimenti finali con rilevanza esterna nei casi previsti dalla legge.

b) **posizioni organizzative di tipologia "B"**: sono destinate alla copertura delle responsabilità correlate ai settori di attività contrassegnati da rilevante dimensione gestionale adeguatamente regolamentata, ovvero da apporti professionali specialistici che richiedono l'iscrizione in albi professionali. Esse richiedono capacità e flessibilità organizzativa funzionali all'erogazione dei servizi, interni ed esterni. Alle posizioni organizzative di tipo "B" è richiesto un prevalente apporto in termini di miglioramento dell'organizzazione del lavoro efficiente ed efficace erogazione di servizi/attività/prodotti ricadenti sotto la relativa area di responsabilità. A questa posizione sono correlati ambiti di delega più limitati rispetto alle posizioni di tipo "A". La categoria comprende le posizioni di raccordo politico istituzionale di cui alla lettera c) del precedente articolo.

2. Per le posizioni organizzative di cui al precedente comma 1, sono previste le seguenti fasce retributive:

Graduazione	Retribuzione di posizione annua	Retribuzione di risultato annua (25%)	Totale
Posizione organizzativa A	12.800	3.200	16.000
Posizione organizzativa B	9.600	2.400	12.000

Di Nicola

Giulio Colletti

Comandante

Paolillo

B

Federico Profeta

Handwritten signatures and initials at the bottom right.

Volca

Defer

Handwritten initials on the right side.

[Handwritten signatures]

3. La retribuzione di posizione è corrisposta su 13 mensilità e per il periodo di effettiva copertura dell'incarico.

Valer

4. La retribuzione di risultato è corrisposta, all'esito dell'applicazione del sistema permanente di valutazione del personale e della misurazione del livello di performance conseguito, nella misura spettante in relazione alla valutazione conseguita e del periodo di effettiva copertura dell'incarico.

J. Cosentino
Roberto G. G. G. **Capo III** *Giuliano D'Amico*

Produttività ed istituti premiali

Art. 47

Principi generali in tema di produttività ed istituti premiali

Giuseppe *Mattoli*
Sebastiani

1. L'istituto della produttività e i sistemi premiali sono promossi a supporto dei processi di miglioramento e consolidamento degli standard di erogazione dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogati dall'ente; gli stessi rappresentano, altresì, strumenti per la valorizzazione del personale capitolino.

Defini

2. Gli obiettivi relativi alla produttività fanno parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente, in quanto correlati agli obiettivi gestionali declinati nel Piano esecutivo di gestione. A fronte della responsabilità dirigenziale sul conseguimento dei risultati, ai dipendenti è richiesta la partecipazione attiva e la collaborazione per lo svolgimento delle attività previste per la realizzazione degli obiettivi.

3. L'Amministrazione capitolina può, altresì, individuare ulteriori progetti-obiettivo, nel rispetto dei previsti moduli di relazioni sindacali, da finanziare anche con risorse prestabilite da specifiche disposizioni di legge, con particolare riguardo al contrasto dell'evasione e dell'elusione fiscale. Possono, inoltre, essere promossi progetti volti a migliorare la copertura e l'efficacia dei servizi fondamentali che necessitano di un costante presidio, anche notturno.

4. In Roma Capitale è istituita la Produttività di struttura, che incentiva le performance organizzativa ed individuale attribuendo ad esse rispettivamente il 70% ed il 30% del premio individuale

Antonio Di Nicola *Luigi*
MA *Enrico* *Carlo*
Fabio *Battaglia* *Paolo* *Sebastiani*

[Handwritten signature]

Ficosestina

Rodolfo Gallo

Art. 48

Produttività di Struttura: Performance organizzativa

Volery

1. In ogni esercizio, nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, sono definiti gli obiettivi gestionali, finalizzati all'attuazione delle priorità strategiche e dei correlati obiettivi operativi, di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative di tutte le Strutture dell'Ente. Il livello di conseguimento del complesso degli obiettivi della Struttura costituisce il parametro di riferimento per la quantificazione dei premi relativi alla performance organizzativa.

2. Ai fini del monitoraggio infrannuale e a consuntivo sul livello di raggiungimento dei risultati, gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori previsti e già monitorati nell'ambito del PEG, ovvero specificamente individuati in sede di definizione degli obiettivi medesimi.

Giuseppe

3. Il conseguimento dei risultati richiede la partecipazione attiva della generalità dei dipendenti. Al fine di accrescere la motivazione e la qualità dell'apporto del personale, i dirigenti informano e coinvolgono i propri dipendenti sugli obiettivi generali della struttura e, specificatamente, sugli obiettivi declinati nel PEG; formulano, altresì, le indicazioni gestionali e operative utili al conseguimento dei risultati.

Giuliano

Mattia

4. Ai premi correlati alla performance organizzativa è destinato il 70% del budget incentivante individuale, il restante 30% del budget è destinato premiare la performance individuale.

Selva

5. I suddetti budget individuali sono differenziati in ragione dell'Area funzionale e della categoria di appartenenza del dipendente. **Nell'area Tecnico-amministrativa e nell'Area educativo - scolastica**, inoltre, la differenziazione dei premi tiene conto dell'esigenza di valorizzare la qualificata e consolidata esperienza acquisita dal personale, comprovata dall'aver ricoperto incarichi di responsabilità correlati alla pluriennale permanenza nel livello massimo della categoria di appartenenza. A fronte di tale riconoscimento a tali dipendenti sono affidati specifici compiti (es. raccordo operativo, monitoraggio delle attività, ecc.) purché non già ricompresi in altro incarico di specifica responsabilità eventualmente conferito. **Nell'Area Polizia locale**, la differenziazione dei premi tiene conto degli particolari apporti richiesti per peculiari servizi; in particolare, trovano separata incentivazione quelli connotati da particolari criticità, anche di livello emergenziale, resi nei giorni e negli orari in cui è presente un limitato contingente di personale.

Verfer

Ni Nicola
Peddy

Luca

Leandro

HA

Antonio

[Handwritten signature]

Fabio

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Emiliano Scaproni
Giulio Colletti

Art. 49

Loes

[Handwritten signatures]

Modalità di erogazione dei premi relativi alla Performance organizzativa

1. L'ammontare del premio relativo alla performance organizzativa, pari al 70% del budget incentivante individuale, è corrisposto secondo le seguenti fasce di conseguimento:

- a) quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 90%-100% è erogato il 100% del relativo budget;
- b) quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 80% e 89,99% è erogato il 90% del relativo budget;
- c) quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 70% e l'79,99%, è erogato l'80% del relativo budget;
- d) al di sotto del livello di conseguimento del 70% non è riconosciuto al premio.

Luca P. P. P.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. I premi relativi alla performance organizzativa sono erogati in ratei mensili, nella misura dell'80% di quanto previsto dalla fascia di conseguimento raggiunta nel semestre precedente il primo rateo erogato; la fascia di conseguimento è attestata dai Direttori apicali di ciascuna Struttura, ad esito delle attività di monitoraggio e controllo della gestione di loro competenza.

[Handwritten signature]

3. La restante quota del premio relativo alla performance organizzativa, pari al 20% dell'importo a questa destinato, è erogata una volta acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi.

[Handwritten signature]

4. Il riconoscimento dell'intero premio, nella misura di cui ai commi precedenti, richiede che il dipendente abbia assicurato una presenza minima in servizio del 70% in ognuno dei due semestri o, comunque nell'anno di riferimento. La giornata si intende lavorata quando il servizio è stato reso per una durata superiore alla metà dell'orario previsto. Al di sotto di tale soglia di presenza, il premio sarà riconosciuto in proporzione alla percentuale di presenza assicurata dal dipendente. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate, permessi sindacali e ogni altra tipologia di assenza che trova specifica tutela di legge. Concluso l'esercizio di riferimento, si procederà al ricalcolo della percentuale di effettiva presenza in servizio dell'anno di riferimento e, ove ne ricorrano le condizioni, all'applicazione dei conguagli annuali.

Dei

Di Nicola Lombardi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Valenti

[Handwritten signatures at the top of the page]

5. Gli eventuali risparmi determinati dall'abbattimento delle quote di premio, ai sensi di quanto previsto dai commi 1 e 3, sono destinati alle finalità disciplinate dall'art. 69 del CCNL 2016-2018, afferenti la maggiorazione del premio individuale.

6. Qualora, nel corso dell'esercizio, emergano criticità gestionali tali da far prefigurare un forte disallineamento rispetto ai risultati programmati, il Direttore di Struttura, oltre a informare le Strutture competenti in materia di programmazione e controllo della gestione, ne da tempestiva comunicazione al Direttore del Dipartimento preposto alle risorse umane, ai fini della convocazione dell'Osservatorio per l'esame congiunto delle relative problematiche.

Art. 50

[Handwritten signatures: Sabatino, Giuliano, Mottoli, and another signature]

Specifiche applicative per l'Area Educativo - scolastica

1. La programmazione, monitoraggio, rendicontazione e valutazione degli obiettivi afferenti la performance organizzativa del settore educativo-scolastico rientra tra le competenze del competente Dipartimento per i servizi educativi e scolastici. A tal fine tale Dipartimento:

- a) definisce, nell'ambito degli atti di programmazione (DUP) e pianificazione esecutiva (PEG), gli obiettivi correlati ai servizi educativi e scolastici;
- b) adotta le direttive attuative e monitora il buon andamento dei servizi stessi;
- c) cura la verifica, consuntivazione e attestazione dei risultati, anche ai fini del riconoscimento dei premi al personale coinvolto.
- d) assicura il costante raccordo e indirizzo delle strutture territoriali, per l'acquisizione delle informazioni di supporto al conseguimento degli obiettivi ed alla risoluzione delle eventuali criticità.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. Gli obiettivi gestionali del settore sono definiti in coerenza con le aree di risultato correlate al Piano dell'Offerta Formativa (per le Scuole dell'Infanzia) e al Progetto Educativo (per i Nidi), diversificati tra i due semestri dell'anno educativo/scolastico, in ragione delle diverse attività ricadenti nel POF/PE; in merito trovano utilizzo gli indicatori relativi alla progettualità educativa, alla progettualità organizzativa, ai rapporti con le famiglie e allo sviluppo delle competenze professionali.

[Handwritten signatures: Di Nicola, Giulio, and others]

Verdi

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. Gli obiettivi gestionali, pur nel rispetto delle specificità territoriali e di servizio, sono inoltre, strutturati in modo da garantire livelli omogenei di offerta formativa cittadina.

leoni

4. Il monitoraggio semestrale consente la verifica e attestazione dello stato di avanzamento degli obiettivi e del livello di partecipazione del personale, ai fini del riconoscimento del premio infra-annuale; secondo le modalità previste dal precedente art. 49.

5. Al personale cui è riconosciuto un premio differenziato, ai sensi dell'art. 48, comma 5, è richiesto un particolare apporto finalizzato alla risoluzione delle criticità che possono mettere a rischio gli obiettivi, con particolare riguardo alle attività di cura della fase di inserimento di nuovo personale, ovvero di personale supplente, nel gruppo educativo/collegio docenti.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 51

Emiliano Scipione

Specifiche applicative per l'Area Polizia locale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. Il sistema di produttività del Corpo della Polizia Locale è promosso dal Comando che coordina le relative procedure, adotta le necessarie disposizioni operative e monitora il livello di conseguimento dei risultati. Tutto il personale di Polizia locale partecipa al conseguimento dei risultati di performance organizzativa programmati.

[Handwritten signature]

2. Gli obiettivi gestionali, cui sono destinati specifici budget per il conseguimento della produttività di struttura, sono definiti in coerenza con le priorità strategiche stabilite dal Sindaco e monitorati attraverso un sistema articolato di indicatori. Il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli stessi e l'attestazione infra-annuale sul loro conseguimento compete al Comandante del Corpo, che ne dà informativa alle rappresentanze sindacali.

[Handwritten signature]

seferi

3. In correlazione agli obiettivi di struttura, sono previsti appositi sub-obiettivi, necessari al conseguimento del complesso degli obiettivi programmati, relativi a servizi di particolare criticità, o di natura emergenziale, in giornate e/o orari in cui è presente un limitato contingente di personale. Agli stessi è riservato un budget aggiuntivo destinato a premiare il personale che ha effettuato tali servizi; i relativi premi sono commisurati alle prestazioni rese, oggettivamente misurabili, sulla base delle quali il Comandante del Corpo quantifica l'entità del premio disponendo l'erogazione a favore dei dipendenti che ne hanno diritto, con procedure autonome rispetto a quelle stabilite dal precedente art. 48.

[Handwritten signature]

Di Nicola

[Handwritten signature]

Comando

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Roberto Gallo *Giuliano Debbi*
Emilio Scipioni *Sebastiani* *Mattoli*

Art. 52

Performance individuale

Valori

1. Alla performance individuale è destinato il 30% delle risorse ed il relativo processo di valutazione si svolge al termine del primo semestre ed a conclusione dell'esercizio, in coerenza con le fasi di monitoraggio semestrale sull'andamento degli obiettivi di cui alla performance organizzativa.

Giuseppe C.

2. Il premio è erogato in ratei mensili nella misura pari all'80% di quanto previsto dalla fascia corrispondente alla valutazione conseguita, unitamente alla quello relativo alla performance organizzativa, nel semestre successivo a quello oggetto di valutazione; il restante 20% sarà corrisposto entro il secondo mese successivo all'acquisizione della validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi, sempre congiuntamente alla corrispondente quota di performance organizzativa.

Francesco

3. Il dipendente, di norma, è valutato dal dirigente di riferimento al momento dell'attivazione del processo di valutazione. Nella valutazione tiene conto delle indicazioni da lui impartite al personale all'avvio dell'esercizio di riferimento, dei compiti assegnati ai dipendenti e, qualora la valutazione non sia ottimale, formalizza le motivazioni in tempo utile a consentire al dipendente un processo di miglioramento della performance individuale.

4. Roma Capitale si avvale di un sistema di valutazione che rileva la quantità e qualità del contributo assicurato dal dipendente ai risultati della Struttura/e di appartenenza, nonché le competenze e i comportamenti organizzativi tenuti nello svolgimento delle attività di competenza, esemplificati nella scheda di seguito riportata:

Battaglia

Di

a) Scheda per la valutazione del personale appartenente alle categorie B e C

Giulio

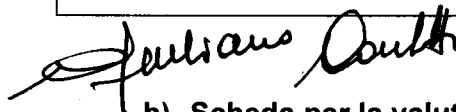
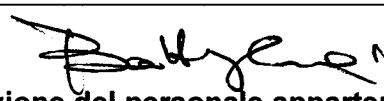
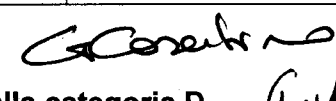
Sezione I:	Punti
Apporto Individuale alla Produttività di Struttura	
1. livello di partecipazione agli obiettivi della struttura (quantità/intensità della prestazione resa)	fino a 30 pt
2. qualità della prestazione resa in relazione agli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati	fino a 30 pt
Sub totale	Max 60

Di Nicola *Giulio* *Comito Nardi*
Felice *Stefano* *Antonio* *Roberto* *Luca*

Vocer

Roberto Gubio

Sezione II	Punti
Competenze e Comportamenti Organizzativi	
3. Competenze dimostrate:	
3.1. capacità di lavorare in squadra e capacità relazionali dimostrate	fino a 10 pt
3.2. livello di conoscenza delle norme tecnico/giuridiche e/o procedurali dimostrato nella gestione dei procedimenti/attività di competenza	fino a 10 pt
4. Comportamenti organizzativi	
4.1. rispetto formale e sostanziale delle indicazioni operative impartite	fino a 10 pt
4.2. collaborazione e flessibilità nella gestione dei processi e dei procedimenti che interessano diversi uffici	fino a 10 pt
Sub totale	Max 40
TOTALE complessivo	100

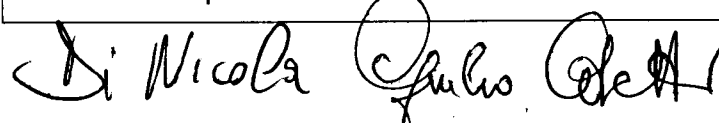
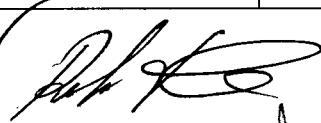
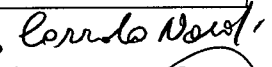





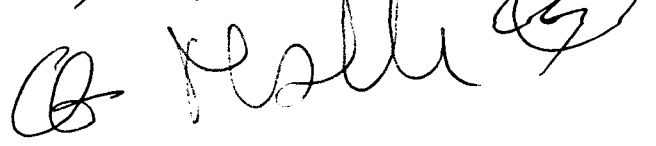
 b) Scheda per la valutazione del personale appartenente alla categoria D

Vocer

Roberto Gubio

Sezione I:	Punti
Apporto Individuale alla Produttività di Struttura	
1. livello di partecipazione agli obiettivi della struttura (quantità/intensità della prestazione resa)	fino a 30 pt
2. qualità della prestazione resa in relazione agli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati	fino a 30 pt
Sub totale	Max 60
Sezione II	Punti
Competenze e Comportamenti Organizzativi	
3. Competenze dimostrate:	
3.1. Competenze organizzative: capacità di coordinamento e pianificazione del lavoro	fino a 10 pt
3.2. Competenze tecniche e professionali richieste dal ruolo e/o dall'incarico: giuridiche, specialistiche, di innovazione dei processi	fino a 10 pt
4. Comportamenti organizzativi	
4.1. Gestione flessibile del tempo di lavoro	fino a 10 pt
4.2. Coinvolgimento e valorizzazione dei collaboratori	fino a 10 pt
Sub totale	Max 40
TOTALE complessivo	100

c) indipendentemente dalla categoria di appartenenza, al personale sono applicate le decurtazioni al premio, a seguito di provvedimenti disciplinari, come indicato nella sottostante tabella, tra loro cumulabili ove derivanti da eventi diversi:

Van

Sezione III : Decurtazione dei premi a seguito di comportamenti aventi conseguenze di natura disciplinare	Effetti sull'importo del premio
1. Multa	Decurtazione pari al 10% per ogni sanzione
2. Sospensione dal servizio fino a 10 gg	Decurtazione pari al 30% del premio per ogni sanzione
3. Sospensione dal servizio maggiore di 10 gg e fino a 30 gg	Decurtazione pari al 50% del premio per ogni sanzione
4. Sospensione dal servizio maggiore di 30 gg	Il premio non viene erogato (*)
(*) Si applica a tutte le tipologie di sanzione disciplinare di gravità analoga (es. licenziamento)	

Mottide

Roberto P...

5. I premi, corrispondenti al 30% del budget annuale incentivante di ciascun dipendente, sono erogati, nella misura prevista per le fasce di valutazione, di seguito indicate:

Giuseppe Corbelli

Giuliano D'...

Giuseppe...

Roberto...

Fascia di valutazione	Importo premio
90-100	100%
80 -89,99	90%
70-79,99	80%
60-69,99	70%
< 60	il premio non è erogato

Corbelli

6. Ai fini della corresponsione dell'intero premio spettante ai sensi del comma 5, resta ferma la soglia di presenza minima in servizio del 70% in ognuno dei due semestri o, comunque nell'anno di riferimento, calcolata secondo le medesime modalità previste per l'erogazione del premio relativo alla performance organizzativa di cui all'art. 49, comma 4.

7. Le prolungate assenze per le motivazioni previste nel precedente art. 49, comma 4, che non consentono la valutazione della performance individuale, sono tutelate applicando al dipendente il

Comito Nardi Di Nicola

Felice...

Giuliano...

Roberto...

Giuseppe...

Michele Succitani Gabriele

valore medio delle valutazioni conseguite dal personale ascritto alla categoria di appartenenza.

Valer

8. Gli eventuali risparmi determinati dall'abbattimento delle quote di premio, a seguito dell'applicazione dei commi 4 e 6, sono destinati alle finalità disciplinate dall'art. 69 del CCNL 2016-2018, afferenti la maggiorazione del premio individuale, di cui al successivo articolo 53.

Art. 53

Luca Cosentino

A. J. J.

Maggiorazione del premio di performance individuale

Ennio Saperi

1. Ad un contingente limitato di personale tra coloro che hanno conseguito la valutazione pari a 100 spetta la maggiorazione del previsto premio individuale, nella misura corrispondente al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che ha conseguito una valutazione positiva secondo le fasce di cui al precedente art. 52, comma 5.

2. Tale contingente è fissato nel numero di uno per ogni cento dipendenti, individuati dai rispettivi Direttori di Struttura in maniera proporzionale tra le tre macro-aree del personale disponendo, con proprio provvedimento motivato, l'attribuzione di tale quota di premio. Il provvedimento deve indicare dettagliatamente le ragioni che hanno determinato l'attribuzione dell'ulteriore quota di premio.

Art. 54

Giuliano Dotti
Mottoli

Solo Dotti

Contraddittorio sulla valutazione

Carlo Dent.

Giuseppe L.

Dei

Di Nicola

Giulio Colletti

[Signature]

Rodolfo G. G.

[Signature]

[Signature]

Carlo Beiochi

[Signature]

Felice P. G.

Stefano *F. Cosentino* *Sebastiano* *M. Maltagli*

Valer

1. Al dirigente spetta il monitoraggio e la verifica degli apporti e dei comportamenti del personale e, quando rilevi carenze tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, prima dell'avvio del processo di valutazione adotta le opportune iniziative, anche di formale contestazione di eventuali fatti e/o comportamenti, per consentire i necessari correttivi, ovvero la possibilità del dipendente di formulare le sue controdeduzioni.

Giuliano Dault

2. Entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, a seguito di pubblicazione della stessa sul portale del dipendente, il personale può avanzare istanza di riesame al Dirigente valutatore. Il dipendente che intende farsi assistere nel contraddittorio da persona di sua fiducia legale/consulente o rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato, lo dichiara nell'istanza medesima, per consentire la pianificazione delle attività di contraddittorio e la conclusione della procedura entro i termini fissati dall'Amministrazione.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, il dirigente fissa la prima data utile per il contraddittorio alla presenza di un verbalizzante.

4. In caso di esito negativo del contraddittorio, entro dieci giorni successivi alla data di notifica del diniego, il dipendente può presentare una seconda istanza di riesame al Dirigente apicale della Struttura di appartenenza, il quale esprime le valutazioni definitive, avvalendosi anche del verbale del contraddittorio, ove presente.

5. Il personale alle dirette dipendenze del direttore di struttura presenta la seconda istanza, di cui al precedente comma, che sarà definita in sede di Consiglio di Dipartimento, al fine di garantire l'omogenea trattazione delle istanze nell'ambito della Struttura.

6. Nei casi di comprovata gravità, quali la sospensione disciplinare superiore a trenta giorni o la sospensione per rinvio a giudizio per fatti connessi al ruolo e alle attività di lavoro, il dirigente di riferimento, informa con la massima tempestività la struttura preposta al trattamento economico e, contestualmente, adotta un provvedimento motivato con cui dispone la sospensione dell'erogazione della retribuzione incentivante, indicando la data da cui decorre tale sospensione e la sua durata.

Valer

Luca Bernard

G. Battaglia

Enrico Schiari

Capo IV

Progressione nella categoria e mobilità del personale

Giuseppe

Art. 55

Roberto Gallo

Progressione economica nella categoria

Concetta Nanni

D. Nicola

Giulio

F. G. G. G.

U.S.

Michele Luciniani ~~francesco~~ ~~Cosentino~~

Color

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili nel Fondo delle risorse decentrate, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Comitato
Giulio Colletti

Giuliano D'Amico

Matteo

Filippo

Nicola

Stefano

Coordinatore

Paolo

Antonio

Roberto

↓

Q

F. Boderino

BN

M. K.

Volpe

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Roberto Gallo

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

M. M. M.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Sebastian

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Giulio C. S.

R. R.

Art. 56

Mobilità interna del personale

Sapori

R. R.

1. I processi di mobilità interna del personale sono disciplinati dal Regolamento adottato dall'Ente, previa attivazione dei modelli relazionali di cui all'art. 5 del CCNL Autonomie Locali 2016-2018 e all'art. 7 del presente contratto.

2. La mobilità interna è finalizzata:

Giuliano D. G.

a) all'arricchimento professionale, in quanto favorisce la trasmissione delle conoscenze e l'ampliamento delle esperienze professionali, promuovendo la crescita delle competenze e la valorizzazione delle risorse umane;

b) all'efficiente, funzionale e flessibile organizzazione degli uffici e dei servizi;

c) a prevenire il verificarsi di condizioni che possano mettere a rischio la trasparenza e l'integrità dell'azione amministrativa;

H. P.

3. I Direttori dei Dipartimenti o Strutture analoghe ed i Direttori dei Municipi adottano le misure

Comitato

HA

F. F. F. Nicola

B.

[Handwritten signatures]

organizzative e gestionali per la pianificazione ed attuazione della periodica mobilità del personale all'interno delle Strutture, al fine di:

Volera

- a) prevenire il depauperamento delle professionalità presenti e valorizzare le risorse assegnate;
- b) garantire il buon andamento e l'efficienza della gestione amministrativa;
- c) prevenire il verificarsi di condizioni di privilegio, dovute alla prolungata permanenza del dipendente nei medesimi procedimenti/processi di lavoro.

4. I processi di mobilità sono attivati da Roma Capitale, ovvero su istanza del dipendente. In entrambi i casi l'Amministrazione capitolina tiene conto dei bisogni e delle esigenze prioritarie, secondo i criteri di cui all'art. 44, comma 7, del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nonché delle professionalità necessarie, nel rispetto delle particolari condizioni familiari e personali tutelate dalla legge.

5. In fase di assegnazione, l'Amministrazione capitolina tiene conto prioritariamente delle esigenze organizzative e funzionali delle Strutture e dei correlati fabbisogni di personale, nonché dei principi di armonizzazione dei tempi e delle modalità della vita urbana, della tutela delle condizioni di fragilità, con particolare riguardo alla famiglia in cui sono presenti figli minori.

Volera

6. Agli uffici posti alle dirette dipendenze degli organi politici può, di norma, essere assegnato esclusivamente personale dipendente che abbia maturato un'esperienza almeno biennale nei ruoli dell'Amministrazione capitolina al fine di assicurare al dipendente un congruo periodo formativo.

Archie Beah *Luca Cosentino* *Giuseppe L.*

TITOLO VI

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Orario di lavoro, permessi e assenze

Art. 57

Orario di lavoro

Luca Cosentino *Giuseppe L.* *Juliano D'Amico* *Matteo*

Di Nicola *Sebastiano*

Fabio *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Vesuv

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato secondo le esigenze di funzionamento dei servizi interni e di erogazione al pubblico. È articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono di essere prestati tutti i giorni della settimana.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, l'articolazione delle tipologie di articolazione dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto dei moduli di relazioni sindacali e tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

[Handwritten signatures: Giuliano, Saffi, Maltori, Giuseppe, and another large signature]

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le tipologie orarie di seguito indicate:

- a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite,
- c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto dalle norme di legge e di Contratto;

Vesuv

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ferme restando le deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9/05/2006.

8. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro superiore alle sei

[Handwritten signatures: Di Nicola, Leonardo, Fazio, and several others]

[Handwritten signature] Cosentino

[Handwritten signature]

ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

9. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è, normalmente, accertata mediante controlli di tipo automatico.

Art. 58

[Handwritten notes and signatures]
Mod. / g. / w. Giulio [unclear] [unclear]
[unclear] [unclear] [unclear]

Orario di lavoro flessibile

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, ove non comporti impedimento all'erogazione dei servizi interni o al pubblico, è prevista l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, Roma capitale si impegna ad individuare le regole e le modalità, nel rispetto dei moduli di relazioni sindacali, con le quali il dipendente potrà avvalersi di tale facoltà, anche eventualmente nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. I dipendenti che versano in particolari situazioni personali, sociali o familiari, su loro richiesta, avranno accesso prioritario a orari di lavoro flessibili, anche ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Ente, compatibilmente con le esigenze di servizio, con particolare riguardo a coloro che vengano a trovarsi nelle sottoelencate condizioni:

- beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistenza di familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- inserimento in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
- necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- particolari difficoltà nel raggiungimento della sede di lavoro;
- impegno in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

5. Nella definizione di tale tipologia di orario, si terrà conto sia delle esigenze organizzative e funzionali e sia delle esigenze del personale, come disposto al Titolo VII del presente CCI.

[Handwritten signature] Di Nicola

[Handwritten signature] F. De Proano

[Handwritten signatures]
[unclear] [unclear] [unclear] [unclear]

[Handwritten note] bean

[Handwritten note] m

[Handwritten note] Verdes

[Handwritten signature] Malhotra

[Handwritten signature] C. B. [unclear]

[Handwritten signature] Sebastian

[Handwritten signature] [unclear]

[Handwritten signature] Carlo B. [unclear]

Mick Lucantoni

HR

Art. 59

Banca delle ore

Valut.

1. È istituita, a far data dal 01/01/2021, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000, la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore.
2. Nel conto individuale confluiscono, a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate.
3. Per tali ore il lavoratore può, in alternativa al pagamento, fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.
4. L'utilizzo da parte del lavoratore delle ore accantonate deve avvenire entro l'anno nel quale le prestazioni sono state effettuate.
5. Fermo restando quanto previsto nel precedente comma 4) e ai fini della possibilità di smaltimento delle ore accantonate che tenga conto delle esigenze sia tecniche, organizzative e di servizio sia di quelle del dipendente, le parti possono formalizzare specifico accordo per individuare finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. L'Amministrazione si impegna altresì a procedere ad incontri tra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore

Dei

Art. 60

Ferie, festività soppresse e festività del santo patrono

f. Cosentino

Juliana Danti

Leonard

Mattia

Di Nicola

Julio Detti

Selbst

Giuseppe

Foto Ono

Chlo Pascal

Foto M

Robb. Gato

Co. Paltogera

Giulio Colletti

Roberto... 12

Coer

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

Giuliano...

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

Moltisani

4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

Sabatini

5. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

Rodolfo...

Coferi

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono di Roma, quando ricadente in un giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 31 e 33 del CCNL vigente conserva il diritto alle ferie.

Francesco...

Carlo...

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Stefano...

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni

Corrado...
Fabio... *Di Nicola...*

[Handwritten signatures]
applicative.

Valenti

12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

Giuliano Dauti

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

Molteni

15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza; per il settore educativo scolastico tale termine coincide con la fine dell'anno educativo e/o scolastico.

Red. G. G. G.

Sebastiano

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 31, comma 1, del CCNL 2016-2018.

F. Cosentino

Giuseppe

Defer

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 70, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.

18. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c), del CCNL del 9.5.2006; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 10.

19. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6 il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

Di Nicola

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Comolandi

[Handwritten signature]

F. F. F.

Carlo Riccio

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

20. Il piano ferie è predisposto, normalmente, entro il 30 aprile di ogni anno e deve essere autorizzato dal Dirigente di riferimento, nell'ambito dei criteri dettati dal Direttore apicale, entro il successivo 31 maggio.

Valeri

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Art. 61

Trattamento per attività prestata in giorno di riposo, settimanale o feriale, o in giorno festivo infrasettimanale

[Handwritten signature]

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria stabilita dal CCNL, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

[Handwritten signature]

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

[Handwritten signature]

4. Nel caso in cui fosse il dipendente, per motivi personali, a chiedere di spostare un giorno di riposo feriale o di riposo settimanale, questo dovrà essere riprogrammato, compatibilmente con le esigenze di servizio, e fruito in una giornata diversa nei 15gg. antecedenti o successivi. La conseguente giornata lavorativa comporterà l'ordinaria retribuzione con le normali maggiorazioni previste.

[Handwritten signature]

5. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

[Handwritten signature]

6. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

Art. 62

Permessi retribuiti

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

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

documentati:

Volenti

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui contenute nei vigenti CCNL e CCDI; riferite al matrimonio, contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Giuliano Daulti

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Giuseppe L.

5. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 36 esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Orsola

G. Badolati

Marta di Sebastiani

St.

Carlo Zucchi

Art. 63

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora;
- c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i

Giulio Colitti

Luigi Colitti

Di Nicola

[Signature]

[Signature]

HR

Volont
~~Volont~~ *Red. 9/15* *A* *[Signature]*

riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
- f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione cui all'art 36, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

Antonio D'Amico *G. P. [Signature]* *[Signature]*
Art. 64 *M. [Signature]* *Emiliano Scipioni* *S. [Signature]*

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, fatte salve specifiche situazioni imprevedibili, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza non appena viene a conoscenza dell'impedimento a svolgere il servizio. Per sopperire ad imprevedibili necessità sopraggiunte, il permesso potrà essere fruito anche dopo l'inizio dell'orario di lavoro.

4. Al dipendente con contratto di lavoro part time verticale, la cui prestazione si articoli su un numero di giornate superiore al 50% rispetto al numero di giorni ordinariamente previsto in regime di full time nel mese di riferimento, compete il diritto ad usufruire dei tre giorni di permesso di cui

[Marginalia: Vertical signatures and notes on the left side of the page]
[Signatures: J. Corfoglio, [Signature], Di Nicola]

[Handwritten signature]

G. Pappalardo

[Handwritten signature]

all'art. 33 della legge 104/1992, misura integrale e non riproporzionata.

Volvo

5. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, secondo alinea del vigente CCNL. Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011 in materia di congedo per cure per gli invalidi.

6. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 5 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art.65

Permessi brevi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

2. Per consentire al dirigente o responsabile 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 o dal responsabile.

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.

Art. 66

Permessi per convocazione da parte dell'Autorità giudiziaria

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Di Nicola *[Handwritten signature]*

Voluck

1. In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del c.p.c. ogni qualvolta vi sia convocazione per rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali o civili, il dipendente può fruire di permessi retribuiti.
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi personali.
3. Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento penale o civile nell'interesse dell'Amministrazione capitolina, ovvero altra P.A in virtù di precedenti rapporti di lavoro, sarà considerato in servizio a tutti gli effetti.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Art. 67

Permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

Maltoli

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

[Handwritten signature]

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

[Handwritten signature]

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto

Voluck

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

G. Paltipis

Rob. J. Gallo

osservare nella giornata di assenza.

Valer

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

J. Cosentino

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Juliano D'Amico

10. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

M. M. M.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

Sebastiano

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

[Handwritten signature]

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di

Di Nicola

Giulio Gallo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

F. P. P.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Di Nicola *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

cui al comma 11, lett. b).

Valeri

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

[Handwritten signature]

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.

Verde

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 68

Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario

1. Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999) salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico.

[Handwritten signature]

2. I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Paula Feiardi

Comito Nardi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 69

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Mirko Succinoni

A

PK

Assenze per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare

Verbo

1. L'ufficio di giudice popolare è obbligatorio ed è parificato a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive.
2. I giudici popolari delle Corti di assise e delle Corti di assise di appello, durante il tempo della sessione in cui prestano servizio effettivo, sono parificati rispettivamente ai giudici di grado sesto e ai consiglieri di Corte di appello nell'ordine delle precedenze nelle funzioni e cerimonie pubbliche.

Art. 70

Francis Rosetta

Pool. 11. 9. 1/8

Assenze per malattia

Juliano Corallo

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

M. Heli

Sebastiano

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal DPR n. 171/2011.

Giuseppe L

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente, con le procedure di cui al DPR n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

G. Bellina

6. L'ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure

Di Nicola

Giulio Corallo

Antonio

HA

B

F. A. Russo

F. A. Russo

Giulio M. C.

~~...~~ G. Pellegrino

[Signature]

l'impossibilità di rendere la prestazione.

Valore

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

[Signature]

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

[Signature]

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

[Signature]

- a) intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995;
- b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
- e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) del CCNL 2016-2018, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

Di Nicola [Signature] [Signature]

Antonio Berardi [Signature]

[Signature]

[Signature] [Signature] [Signature]

[Signature]

[Handwritten signature]

G. Polizza

[Handwritten signature]

Volent

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

No. 1. 10. 10. 10

13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, dev'è darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ente.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

[Handwritten signature]

F. Cosentino

Giuliano Dautti

[Handwritten signature]
M. M. M.

Art. 71

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

[Handwritten signature]

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall'art. 70, comma 10 lettera a).

[Handwritten signature]

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle

Di Nicola

Giulio Colletti

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Federico Romano

[Handwritten signature]

Valery

cite terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

- 4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
- 5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
- 6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

- 7. In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

Art. 72

Emiliano Sipri

Mattoli

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

Longobardi

Di Nicola

HR

Sebastiani

Ruolo Ho Carlo

Michele Scintoni

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Corain

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo previsto dall'art. 70, commi 1 e 2.

2. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 70, comma 10, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995.

Giuseppe Corrain

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. I lavoratori di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 70, commi 1 e 2 e alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui all'art. 70, comma 10 lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995.

5. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 70.

Giuseppe Corrain

Corrain

6. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 4, le ulteriori assenze non sono retribuite e trova applicazione quanto previsto dall'art. 70, commi 4 e 5.

7. Per il personale della polizia locale, trova comunque applicazione la speciale disciplina dell'art.7, comma 2-ter della legge n. 48/2017.

Giuseppe Corrain

Martino

Art. 73

Diritto allo studio

Di Nicola

Felice Romano

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Enrico Sapi

Modesto

[Handwritten signature]

Sebastiano

[Handwritten signature]

Balbo

[Handwritten signature]

Handwritten signature and text at the top left.

Handwritten signature at the top right.

Color

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.

Handwritten signatures: J. Casarino and Giuliano Dambit

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

Handwritten signature: M. M. M.

Color

5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

Handwritten signature: Sebastiano

Handwritten signature: S. S.

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

Handwritten signatures: G. P. P. and G. L.

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e postuniversitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b.

Handwritten signature: P. P. P.

Handwritten signature: Di. Nicole

Handwritten signature: G. P. P.

Handwritten signature: M. M.

Handwritten signature: B.

Handwritten signature: F. P. P.

Handwritten signature: G. L.

Handwritten mark: }

Handwritten mark: M.

Mick Bucconioni Di Nicola A [Signature]

Valeri

contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

[Signature]

4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

[Signature]

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
- b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

[Signature] [Signature]

7. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 70 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 72.

[Signature]

8. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Comitato

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

Mickas suomitoni

Di Nicola No. 10/11

Capo II

Giuliano D'Amico
Mattioli

Assenze correlate alla tutela di particolari condizioni

Giuseppe

Sebastiano

Art. 75

Dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall' art. 70; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporta previsto per le assenze per malattia, di cui all'art. 70.

Volenti

Sefer

Carlo Reich

Esposito

Giulio

B

Filippo

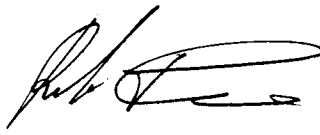

[Signature]

[Signature]

HA

[Signature]

[Signature]

Volenti Procl. / o Galati Di Nicola  

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Mattoli

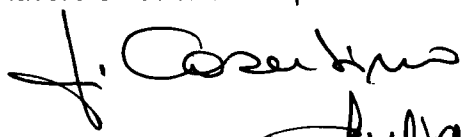
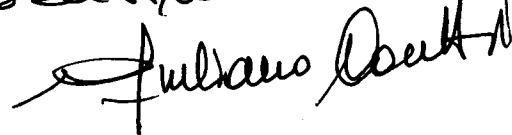
5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione capitolina può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 70.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'amministrazione.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 59 del CCNL 2016-2018.

MR

Art. 76

Schi

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

Seberhan

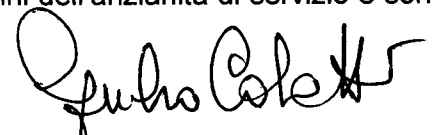
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.



3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal

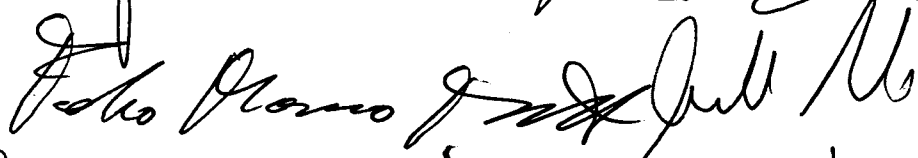
comma

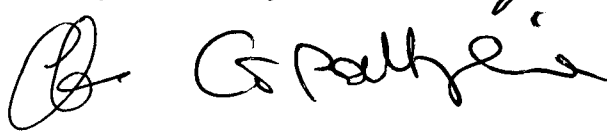
Seberhan

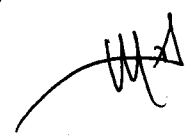


2.











[Handwritten signature]

D. Di Nicola *[Handwritten signature]*

Valeria

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.

G. Poggiore

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

Giuliano D'Alagni

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

M. Molloni

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Sebastiano

8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

Giuseppe *[Handwritten signature]*

Roberto *[Handwritten signature]*

Art. 77

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Antonio Verdi

Giulio *[Handwritten signature]*

Filippo *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Veser

[Handwritten signature]

Di Nicola

[Handwritten signature]

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016-2018, comma 2.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL 2016-2018. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL 2016-2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Gli Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016-2018.

Veser

Carlo Ricca

Art. 78

Ferie e riposi solidali

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

202

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le

Comuni Nord

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Di Nicola

[Handwritten signature]

Valeri

quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni; b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28, comma 6 del CCNL 2016-2018.

[Handwritten signature]

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo in una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

[Handwritten signature]

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

[Handwritten signature]

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 del CCNL 2016-2018 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

[Handwritten signature]

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

[Handwritten signature]

Carlo Bernabè

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6/2/2018

[Handwritten signature]

Rodolfo G.../o

Capo III

Aspettative

Art. 79

Aspettativa per motivi familiari e personali

[Handwritten signature] Di Nicole
[Handwritten signature] sh.

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. L' aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche in modalità frazionata ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] f. Cosentino
[Handwritten signature] Sebastiano M...
[Handwritten signature] Giuliano D...
[Handwritten signature] sh.

Art. 80

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge, ovvero non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] Carlo M...
[Handwritten signature] Giulio Coste
[Handwritten signature] Giulio M...
[Handwritten signature] Felice...
[Handwritten signature] G. P...
[Handwritten signature] sh.

[Handwritten mark]

Art. 81

[Handwritten mark]

Di Nicola

[Handwritten signatures]

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Volenti

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 39, se utilizzata allo stesso titolo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 82

Norme comuni sulle aspettative

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla D.Lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

[Handwritten signature]

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ente invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere

servizio

di

propria

iniziativa.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Michele Bucumtown

Valeri

3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure previste dal Codice disciplinare, di cui all'art.59 del CCNL 2016-2018.

Di Michele *Luca Rossetti*

[Signature]

TITOLO VII

Sebastian

LAVORO A DISTANZA E A TEMPO PARZIALE

Capo I

Lavoro a distanza

[Signature]

Mattoli'

Mod. / ...

Art. 83

Juliano Dautti

Lavoro agile o Smart Working

Emilia Saprano G. Ballya

1. Roma Capitale promuove, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2017, nonché dalla Dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL 2016-2018, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa e forme di lavoro a distanza, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro, rendere l'amministrazione più efficiente, moderna e in grado di garantire un migliore servizio ai cittadini e realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. Il lavoro agile o smart working, costituisce un'opportunità di miglioramento della produttività e della performance organizzativa e agevola, altresì, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la tutela delle cure parentali, favorendo il benessere organizzativo.

2. L'Amministrazione capitolina individua, previo confronto con le rappresentanze sindacali, le misure organizzative necessarie all'avvio delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, nel rispetto delle norme e dei principi di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica dell'adempimento della prestazione.

3. Roma capitale individua le attività gestibili a distanza, privilegiando quelle che prevedono l'utilizzo di sistemi informativi accessibili anche da remoto, in relazione alle quali adotta ogni misura idonea a garantire la sicurezza, la riservatezza e la protezione dei dati, dotandosi delle necessarie strumentazioni e tecnologie.

4. A tal fine l'Amministrazione effettua, preliminarmente, una ricognizione interna per verificare la

[Signature]

Donato Baccari

Giulio

wh

HA

Contobelli

Giulio Coletti

[Signature]

Felice ...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Handwritten signatures at the top of the page]

compatibilità delle diverse attività dell'ente rispetto al lavoro agile; definisce, altresì, i criteri di accesso del personale alla fruizione delle misure approntate per la sperimentazione, tenendo anche conto delle reali situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare dei dipendenti.

*Valerio
No. 10 p. 10/12*

5. L'adesione a modalità organizzative flessibili non comporta, per il personale che se ne avvalga, alcuna penalizzazione in termini di riconoscimento e sviluppo di professionalità e di progressione di carriera, ma tali modalità costituiscono una opportunità di:

Sebastiani

- a) introdurre nuove forme di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- b) agevolare l'attività lavorativa del personale cui risulti gravoso il tragitto casa-lavoro in ragione di particolari fragilità di natura personale o familiare, anche temporanea;
- c) offrire un contributo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo, e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente.

Carlo

6. Lo Smart working, sarà applicato secondo principi di pari opportunità e dovrà conciliare le esigenze di innovazione, flessibilità ed efficienza nella gestione dei processi lavorativi con la necessità di salvaguardare il sistema delle relazioni legate al contesto lavorativo e di formazione ed aggiornamento professionale.

f. Casarino *Giuliano*

Carlo Berio

7. Le parti si impegnano a confrontarsi sugli esiti della sperimentazione, allo scopo di rimodulare e/o ampliare il lavoro in modalità agile ad una più ampia platea di dipendenti che ne facciano richiesta, secondo gli obiettivi annuali definiti dall'Ente, nel rispetto delle percentuali previste dalla normativa vigente.

Matteo

8. A seguito del confronto, Roma Capitale adotta, un apposito Regolamento in materia di lavoro agile che tratti, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: platea dei destinatari, criteri di accesso e priorità, strumentazione messa a disposizione dall'Amministrazione, modalità di comunicazione col datore di lavoro, obiettivi e valutazione della performance, sicurezza, etc.

Giuseppe

9. Nell'ambito delle iniziative volte a promuovere lo smart working, l'Ente assicura altresì ampia informazione al personale sui processi d'innovazione in atto e sulle opportunità professionali, favorisce la diffusione dell'uso di tecnologie digitali e la razionalizzazione degli spazi fisici, in coerenza con le nuove modalità di esecuzione delle prestazioni, al fine di aumentare l'efficienza e realizzare economie di gestione.

G. Balzo

10. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Di Nicola
Carlo Berio
Giuliano
[Multiple other handwritten signatures]

6/2019

G. Battaglia

Ma

contribuiscono, ciascuno per il proprio ambito di competenza, all'ottimizzazione della produttività del lavoro e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni dei dipendenti collegate ad ambienti di lavoro caratterizzati dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni.

Giuliano Doukhi

11. La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice e del lavoratore all'interno dell'Amministrazione e non modifica la relativa sede di assegnazione.

Maddalena

12. L'Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali e, ove necessario, il C.U.G e l'O.I.V., redige annualmente il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1 lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, la percentuale dei dipendenti che possano avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

20/10/2019

Sebastiano

Giulio Colletti

Stefano Simeoni

Capo II

Lavoro a tempo parziale

Ma

Art. 84

Luca Rosolino

Difficola

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Luca Rosolino

Marta Bucandaru

MA

Luca Rosolino

Fabrizio

Rodolfo

Volpi

Di Nicola

1. Roma Capitale favorisce l'adozione di politiche di conciliazione, attraverso istituti di flessibilità, tra cui rientra il Part Time.

2. Roma Capitale può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

Modolo 4 e 15

a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

f. Cosentino

3. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il dipendente titolare di P.O. che ne facesse richiesta, può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.

Giuliano Lombardi

4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del successivo comma 7.

Mattarello

5. Roma Capitale entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 10 oppure la nega qualora:

Cozzani

Selvestri

a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 3;

b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

Giuliano Lombardi

6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.

7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al

Comando Nautico

Giuliano Lombardi

di un

Foto pino

B

U

MA

Des

Carlo Baiard

otto *AD* *Di Nicola* *Publi* *St*

50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

Verax

8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come individuate in sede di contrattazione integrativa (art. 35 CCDI 2019), e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 3, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali. In particolare tale deroga è consentita al ricorrere delle seguenti condizioni:

Paula Pardo

- a) genitori unici affidatari di figli minori di anni 14 (è ricompresa anche la condizione di genitori il cui congiunto lavori in altro comune con impossibilità di sostenere costantemente la gestione dei figli);
- b) genitori di figli con disabilità;
- c) genitori nei confronti dei figli e del coniuge nei confronti del congiunto cui il dipendente debba prestare di un lungo periodo di assistenza a causa di gravi malattie e/o infortuni.

J. Corbino
Juliano Paulti
Sebastian
Mattoli

Claudio Baccini

Sefer

9. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, l'ordine di precedenza è stabilito secondo quanto disposto dall'art. 53 comma 9 del CCNL 2016-2018.

10. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali e l'Amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7.

G. Balzo *Giulio*

11. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata

Luigi *Giulio* *Stella* *Publi* *St* *Stella*

nr

Stella

Al G. Pallone

DA

PA

per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

Volub

13. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 10, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Giuliano De Lillo
Giuseppe

Roberto

Art. 85

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Maldini

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

Sebastiano

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

Giuseppe

- a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- c) misto, ossia con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

X

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Di Nicola
Giulio

Antonio

Art. 86

del

Felice

B

MA

in
A

[Handwritten signatures at the top of the page]

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Giuliano Dauter *Emilia Sesto*

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Maltrati

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

Giulio Dauter *Sebastiano*

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Giulio

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

G. Paltieri

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 10, comma 2, lettera d), del CCNL del 9.5.2006, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del

Luca Dauter
Foto *[Handwritten signatures]*

Vertical handwritten notes on the left margin

Vertical handwritten notes on the right margin

[Handwritten signature]

Di Nicole
[Handwritten signature]

Usat.

dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.9.1999 ed all'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015.

G. Bellaghi Malholi'

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero* di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D. Lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Sebastiano'

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

11. I trattamenti accessori collegati alla *performance* organizzativa e individuale, stabiliti in sede di contrattazione integrativa, analogamente ai dipendenti full time, sono condizionati dalla percentuale di presenza effettiva, secondo quanto previsto dagli artt. 49, comma 4 e 52, comma 6.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

Fianco Ossolini

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 81/2015.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Federico...

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]
G. Battaglia
Paul. P. Gallo

TITOLO VIII

DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Emiliano Scipioni

[Handwritten signature]

Volpe

Art. 87

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

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un giorno riposo compensativo.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative.

5. L'Amministrazione capitolina si impegna, previa intesa con le OO.SS. a regolamentare tale istituto e le sue modalità di gestione.

Volpe

Carlo Ricca

42

Art. 88

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

Paolo Corradini

Giuliano Debutti

Matthias

Sebastian

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la

Di Nicola

Giulio Colletti

Foto [signature]

[signature]

[signature]

Carlo Ricca

[signature]

Di Nicola *[Signature]*

volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

Volenti

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 2016-2018;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

MR

Uscire
Art. 89

Orario di Servizio

Di Nicola

1. Il servizio di Polizia Locale viene espletato tutti i giorni dell'anno, 24 ore su 24, secondo l'articolazione oraria giornaliera vigente.
2. Eventuali variazioni temporanee dettate da esigenze di servizio, degli orari di cui sopra, saranno oggetto di confronto tra le parti.

Art. 90

C. Battaglia
Emiliano Scipioni

Paolo G. G. G.

Ordinamento Professionale del Corpo della Polizia Locale di Roma Capitale

1. Ai sensi della legge n. 65 del 1986, il Corpo di Polizia locale è dotato di autonomia organizzativa e tecnico operativa, nei limiti delle disposizioni generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. Trova conferma l'attuale disciplina contenuta nell'Ordinamento Professionale del Corpo della Polizia Locale di Roma Capitale, nelle more della definizione del nuovo Ordinamento Professionale.

Franco Corsini

TITOLO IX

DISPOSIZIONI DIVERSE A TUTELA DEI LAVORATORI

Art. 91

Misure per la prevenzione delle malattie professionali

1. L'Amministrazione Capitolina si impegna a promuovere i lavori 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 di tutti i lavoratori, con particolare riferimento a quelli preposti alle funzioni di
Polizia Locale.

Luca...
Franco...

F. M. M.

...
...

[Handwritten signature]

Di Nicola

[Handwritten signature]

2. I risultati dei lavori del tavolo saranno messi a disposizione di tutti i Direttori delle Strutture, affinché laddove emergano dei rischi per la salute dei lavoratori interessati, possano essere attivate adeguate misure previste in materia di sorveglianza sanitaria obbligatoria.

Volenti

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Art. 92

Welfare integrativo

1. Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con contributi di natura assistenziale e sociale, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

[Handwritten signature]

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata da Roma Capitale, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali, nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dall'Amministrazione stessa.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 93

Emiliano Scipioni

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Pausa e buoni pasto

1. L'amministrazione, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, prevede l'attribuire al personale di buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

[Handwritten signature]

2. I lavoratori hanno diritto al buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2." del CCNL 14/09/2000:

Luca Nardi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Di Nicola

[Handwritten signature]

Valeri

- a) prestazione lavorativa giornaliera non inferiore a 6 ore, resa nell'ambito dell'attività di lavoro programmata dall'Amministrazione e ricompresa nelle seguenti fasce orarie: 13,30 – 15,30 oppure 19,00 – 21,00, interrotta da una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
- b) diritto ad un pasto per giornata lavorativa,
- c) esclusione di ogni forma di monetizzazione indennizzante.

[Handwritten signature]

Art.94

Trasparenza

Emilio Sapi *[Handwritten signature]*

Roma Capitale ispira il proprio operato ai principi di trasparenza e pari opportunità nelle scelte gestionali inerenti al rapporto di lavoro del personale non dirigente, in particolare nei processi di assegnazione del personale, di mobilità interna, di conferimento degli incarichi e di svolgimento del lavoro straordinario, adottando i relativi provvedimenti in modo conforme a tali principi, ivi compresa la prescritta informativa sindacale.

Dei

Art. 95

Partecipazione

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

L'Amministrazione Capitolina favorisce le iniziative di partecipazione dei dipendenti al fine di coinvolgere il personale nella crescita e nello sviluppo dell'Ente, promuovendo iniziative volte alla formulazione di proposte, progetti di miglioramento nella gestione dei servizi, processi di lavoro, procedimenti e attività. Valorizza tali proposte estendendo le buone pratiche, e tiene conto delle eccellenze dedicando apposito spazio all'interno del portale istituzionale.

[Large handwritten signature]
[Handwritten signature]

TITOLO X

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 96

Patrocinio legale e costituzione parte civile

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

1. Le parti concordano che l'attuazione della disciplina di cui all' Art 28 del CCNLL 14/09/2000

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Volare
Di Nicola

trovi recepimento e applicazione in conformità al regolamento vigente presso l'Ente.

2. L'Amministrazione, valutati i presupposti, si costituirà parte civile nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite dai propri dipendenti nell'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

Art. 97

Norme di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Francesco

Art. 98

Pagamento competenze

1. Il pagamento e l'eventuale accredito presso gli istituti bancari delle spettanze avviene il giorno 27 di ogni mese ed entro il giorno 15 del mese di dicembre per la tredicesima mensilità. Nel caso in cui le date sopra indicate ricadano in giornata festiva o pre-festiva il pagamento avverrà il secondo giorno feriale antecedente.

Slobodan

Art. 99

Disapplicazioni

1. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Tutti i provvedimenti, circolari, disposizioni attuative e regolamentari, etc, emesse dall'Amministrazione capitolina ed in contrasto con il presente CCDI si intendono non più efficaci.

3. Le modifiche derivanti da disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, successive alla sottoscrizione del presente contratto, ove abbiano impatto sullo stesso, saranno recepite secondo i previsti moduli di relazioni sindacali.

Luca
Roberto
Federico
02

Michele Succintini

Emiliano Scipioni

Dichiarazione Congiunta n. 1

Le parti dichiarano che il Piano Operativo del Lavoro Agile - P.O.L.A. formerà oggetto di specifica sessione negoziale riguardante le modalità di applicazione degli istituti incentivanti ed indennitari di cui alla contrattazione vigente, in relazione alle specifiche modalità di svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

Color

G. Brucchi

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti dichiarano che, entro il primo semestre dell'anno 2021, sarà attivata una specifica sessione di contrattazione decentrata integrativa diretta a definire le modalità di riconoscimento del buono pasto a quelle particolari figure professionali, operanti nelle aree della protezione civile, della vigilanza e dell'area educativo scolastica, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi, fruendo di una pausa per la consumazione del pasto di durata determinata in via negoziale in termini di maggiore brevità rispetto a quella prevista nella pregressa disciplina contrattuale, da collocare anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Dichiarazione congiunta n. 3

Juliano Bonelli

Le parti dichiarano che, entro il primo semestre dell'anno 2021, sarà attivato uno specifico tavolo di confronto per introdurre, nell'ambito della pianificazione dei fabbisogni di personale, di percorsi di riallineamento professionale del personale capitolino.

F. Ferrarone
Giulio Colletti

Rondinelli
M. M. M.

Di Nicola

Francesco Gore
Selvini
H. H.

Torino Massimo
Benedetti

Cotroneo
Linnus

Antonio
Borischi

Franco
Cassatino

Q
B
M. M.
D. M.
M. M.
G. M.

Giuseppe

Adriano

9