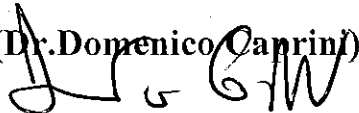


EAUT
CONTRATTO DECENTRATO
PERSONALE DELLE AREE – NON DIRIGENTE
ANNO 2020



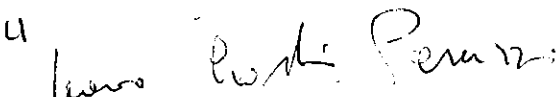
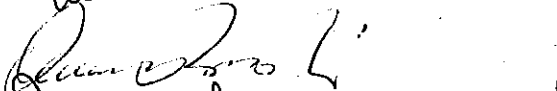
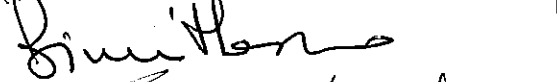
L'ipotesi di contratto decentrato sottoscritta dalle parti in data 28 settembre 2020, in data 30 settembre 2020 trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti, in assenza di rilievi da parte del Collegio nei quindici giorni successivi e a seguito della delibera n.41 in data 16 ottobre 2020 del Consiglio di Amministrazione, diviene testo definitivo contrattuale.

Il Presidente di EAUT

(Dr. Domenico Caprin)


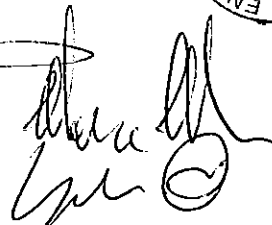
Arezzo, 20 ottobre 2020


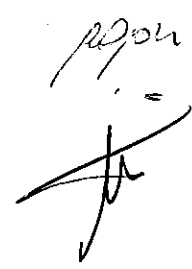
RSU



20. SS

Acciaimi Gino


EAUT
CONTRATTO DECENTRATO
PERSONALE DELLE AREE – NON DIRIGENTE
ANNO 2020



IPOTESI

DGM

19 Am

unben

[Handwritten signatures and initials]

28 SET. 2020

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale delle aree con rapporto di lavoro (anche part time) a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente. Esso integra il CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018. Le aree di inquadramento sono quelle risultanti dal verbale di contrattazione decentrata 10 luglio 2018 facente seguito al superamento della fase transitoria di primo inquadramento del personale dipendente non dirigente dell'EAUT.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne e integra sia la parte giuridica che la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal mese successivo alla data della sua sottoscrizione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 8 c. 6 del CCNL 2016/2018, oltre alle specifiche deroghe espresse contenute nel presente e/o negli atti di contrattazione decentrata relativi al corrente anno.

Fino a tale data conserva efficacia - anche in deroga verso quanto ivi possa essere stato previsto - l'accordo riguardante il periodo 01/01/2019 - 31/12/2019.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti e comunque le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non intervenga successivo contratto collettivo.

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

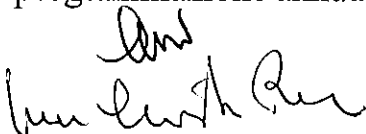
Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Le parti concordano nel riaffermare che il sistema delle relazioni sindacali costituisce un elemento portante della struttura operativa e gestionale dell'Ente e che, pertanto, si debba fare costantemente ricorso, soprattutto sotto il profilo qualitativo, al metodo del confronto tra Amministrazione e OO.SS. In particolare, tenuto conto dello scenario di riferimento delineato dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia e fermo restando il rispetto e la distinzione di ambiti, competenze, prerogative e ruoli, le parti convengono sull'opportunità di improntare il confronto negoziale e le modalità relazionali reciproche secondo logiche che favoriscano la ricerca di soluzioni condivise.

3. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. L'Ente può attivare autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto tuttavia dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. L'attività negoziale tra delegazione trattante di



Al

Delen

parte datoriale e le OO.SS. rappresentative è improntata ai principi di correttezza e buona fede allo scopo di ricercare, nella conclusione degli accordi, il punto d'intesa in grado di contemperare le esigenze delle parti.

Art. 4

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali le materie di cui all'art. 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 6

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione - riguardando enti con più di 300 dipendenti - non è istituito presso EAUT.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente 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;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Comparto Funzioni Locali.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Vincenzo...', 'DAN', and 'to'.]

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma quarto. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. E' fatto rinvio a quanto previsto ai commi da 2. a 7. dell'art. 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

3. In ragione della specifica tipicità di EAUT - che è ente pubblico economico regionale e non è amministrazione ex art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 - per esso non può trovare applicazione l'ultimo comma dell'art. 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 9

Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione integrativa assume di fatto per EAUT - in ragione della sua specifica natura - anche livello territoriale.

Art. 10

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 11

Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale

1. E' fatto rinvio all'art.11 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 12

Conferma del sistema di Classificazione

1. E' fatto rinvio all'art.12 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 13

Area delle posizioni organizzative

1. EAUT ha istituito posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14.

3. In tali posizioni rientrano - ove conferiti internamente - i compiti ex lege (dPR. 1363/1959) di Ingegnere Responsabile dighe e infrastrutture. La relativa indennità è attribuita (tenendo a riferimento la misura di cui al CCIE 2013 e precedenti) ed è ricompresa/assorbita in quella per "posizione organizzativa/alta professionalità" che l'incarico di svolgere tale compito particolare di per sé origina. Le parti si danno infatti atto che le attività di cui al presente punto implicano svolgimento di compiti

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

caratterizzati o da un elevato grado di autonomia gestionale/organizzativa o richiedenti possesso di titoli e/o specializzazioni ad alto contenuto professionale ovvero anche aventi carattere ispettivo, di vigilanza-controllo con elevato grado di autonomia/esperienza. Le Parti ricordano che a tale onere si fa fronte tramite risorse proprie e preesistenti del fondo ("risorse storicizzate") e pertanto esso non causa aggravio di spesa per l'amministrazione.

Art. 14

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

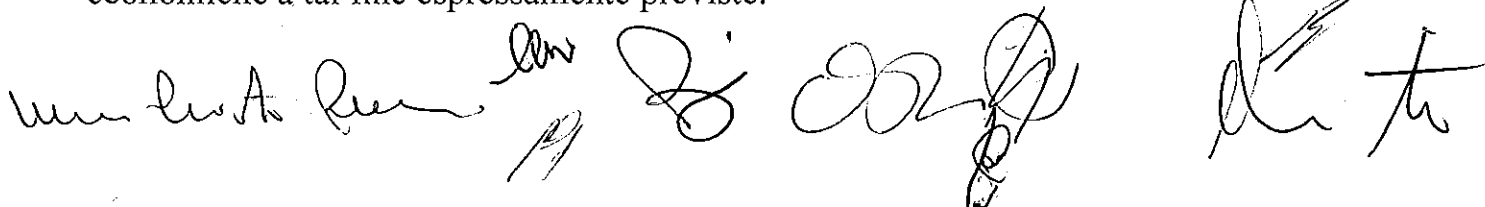
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Si richiama a tale proposito l'apposita disciplina di regolamentazione.

3. E' fatto anche rinvio all'art.15 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 16

Progressione economica all'interno della categoria

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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, 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.
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 di cui all'art. 67.
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.
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 le previsioni della disciplina delle procedure e delle necessarie risorse finanziarie.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Apposito regolamento, introdotto nell'ambito degli atti di contrattazione integrativa 2020, dettaglia la materia riferita a progressioni e sviluppo del personale al ricorrere (e nel rispetto) dei necessari presupposti.

Art. 17

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. EAUT non è ente privo di personale con qualifica dirigenziale. Laddove EAUT – anche transitoriamente (ma per un periodo protratto) – ne rimanesse in tutto o parzialmente privo, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, divengono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13.

Art. 18

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 18 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 18-bis

Profili e Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. I profili di inquadramento del personale dipendente sono distinti - tenuto conto dell'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area ed i livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una diversificata gamma di attività lavorative - secondo i profili tecnico e amministrativo, come di seguito individuati, fermi i livelli economici di cui al CCNL di comparto:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

A) Profilo amministrativo

Il dipendente cui è attribuito il profilo amministrativo opera in autonomia all'interno del team di progetto e/o in processi inter-funzionali in posizione di staff in virtù di approfondite conoscenze teoriche ed applicative sviluppate attraverso una specifica formazione ed esperienza.

Svolge attività di studio, ricerca, consulenza giuridico amministrativa, predispone regolamentazioni e normative di competenza dell'Ente, assicura lo svolgimento del processo di supporto nelle fasi procedurali e negli adempimenti amministrativi connessi agli appalti ed alle espropriazioni.

Svolge la stessa attività negli affari generali istituzionali e direzionali, nella gestione delle risorse umane sia sotto l'aspetto giuridico che economico, nel trattamento delle risorse economiche e finanziarie, nelle politiche di bilancio, nella contabilità generale, nell'attuazione del controllo di gestione, nella verifica mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti la corretta gestione delle risorse, nella individuazione dei metodi di lavoro, nella disposizione delle risorse patrimoniale ed economiche.

Possiede una conoscenza a carattere generale e settoriale di tecnologie e software applicativi negli specifici settori.

B) Profilo tecnico

Il dipendente cui è attribuito il profilo tecnico svolge, anche in collaborazione con altre professionalità, funzioni tecniche specialistiche all'interno di team o processo in virtù delle conoscenze teoriche e applicative riferite a specifici ambiti disciplinari.

Svolge, anche operando in team, attività di progettazione, collaudo, stima, miglioria, manutenzione ordinaria e straordinaria, studio, ricerca e programmazione.

Cura attività di contabilizzazione, rilevamento, accatastamento, perizia; predispone gli atti necessari alla liquidazione dei lavori in appalto, istruzione della pratica, esame degli atti, applicazione delle norme sui lavori pubblici; cura gli atti relativi alle procedure espropriative.

Assolve alla direzione dei lavori, sulla base dell'incarico affidato e assolve incarichi connessi alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Svolge attività di studio e ricerca volte a formulare proposte dirette al più razionale ed economico uso delle risorse idriche.

Attua in ogni aspetto e fase procedurale la distribuzione delle acque. Organizza e gestisce la manutenzione degli impianti per assicurare l'efficienza delle opere di adduzione, accumulo e distribuzione.

Cura i rapporti con l'utenza esterna ed interna, individua e fornisce l'esatta quantificazione degli introiti da mettere a ruolo.

Possiede una conoscenza a carattere generale e settoriale di tecnologie e software applicativi negli specifici settori.

2. E' consentita la mobilità orizzontale da un profilo ad un altro, esclusivamente in presenza di situazioni di carenza nel fabbisogno del singolo profilo, tramite un percorso formativo ed un eventuale periodo di addestramento in affiancamento.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

3. E' consentito - per specifiche esigenze organizzative - che un profilo amministrativo venga anche stabilmente assegnato all'Area tecnica e che un profilo tecnico venga anche stabilmente assegnato all'Area amministrativa.

4. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti distinti specifici professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività. Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, viene fatto rinvio all'art.18-bis del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 19

Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal CCNL Comparto Funzioni Locali, nel rispetto delle disposizioni di legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto.

2. Viene fatto rinvio all'art.19 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 20

Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova come all'art.20 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 21

Fascicolo personale

1. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

2. Il dipendente ha diritto a prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

Art. 22

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di uffici pubblici.

2. Viene fatto rinvio all'art.22 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

3. Per la disciplina dell'orario di lavoro si richiama l'apposita regolamentazione.

4. Per quanto afferente l'eventuale disciplina della banca delle ore si rinvia ad apposita tornata di contrattazione integrativa, benché le parti si diano reciprocamente atto che la disciplina di cui al precedente comma nella sostanza soddisfi - pur in forma semplificata - a tale esigenza.

Art. 23

Turnazioni

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

1. EAUT, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Viene fatto rinvio all'art.23 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 24

Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, viene istituito il servizio di pronta reperibilità.

2. Viene fatto rinvio all'art.24 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 25

Orario multiperiodale

1. Può aversi una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario.

2. Viene fatto rinvio all'art.25 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 26

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

2. Viene fatto rinvio all'art.26 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 27

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. Viene fatto rinvio all'art.27 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 28

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

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. Viene fatto rinvio all'art.28 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 29

Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

1. EAUT può prevedere, in via sperimentale, la fruizione delle ferie ad ora secondo le modalità previste dall'art. 29 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 30

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Ferie e riposi solidali

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 - ferie e riposi secondo quanto previsto dall'art. 30 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 31

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i casi, da documentare debitamente, così come previsto dall'art. 31 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 32

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 così come previsto dall'art. 32 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 33

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

3. Viene fatto rinvio all'art. 33 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 33-bis

Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio.

2. Viene fatto rinvio all'art. 33-bis del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 34

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata ha diritto ad astenersi dal lavoro secondo quanto previsto dall'art. 34 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 35

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

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici secondo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 36

Assenze per malattia

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

1. Al dipendente non in prova, assente per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 36 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

2. In caso di assenza per malattia ovvero in caso di sua eventuale prosecuzione il dipendente è tenuto a comunicare all'ufficio competente tempestivamente, e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento, l'assenza e quanto prima il numero di protocollo del certificato rilasciato dal soggetto competente.

Art. 37

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, si applica l'art. 37 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 38

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto a quanto stabilito dall'art. 38 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 39

Aspettativa per motivi familiari e personali

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. Viene fatto rinvio all'art. 39 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 40

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Per altre aspettative viene fatto rinvio all'art. 40 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 41

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi 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 secondo quanto previsto all'art. 41 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 42

Norme comuni sulle aspettative

1. Si rinvia all'art. 42 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 43

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

2. Si rinvia all'art. 43 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 44

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

1. Per la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato in particolari condizioni psicofisiche si rimanda a quanto stabilito dall'art. 44 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 45

Diritto allo studio

1. Per garantire il diritto allo studio si fa riferimento alla disciplina contenuta dall'art. 45 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 46

Congedi per la formazione

1. Per i congedi per la formazione dei dipendenti si fa riferimento alla disciplina contenuta dall'art. 46 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 47

Servizio militare

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio.

2. Si rinvia all'art. 47 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 48

Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile si fa riferimento alla disciplina contenuta nell'art. 48 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 49

Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del CCNL Comparto Funzioni Locali è definitivamente disapplicata la disciplina delle norme richiamate nell'art. 49 del medesimo CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 49-bis

Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione di EAUT, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività in linea con quanto previsto dall'art. 49-bis del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 49-ter

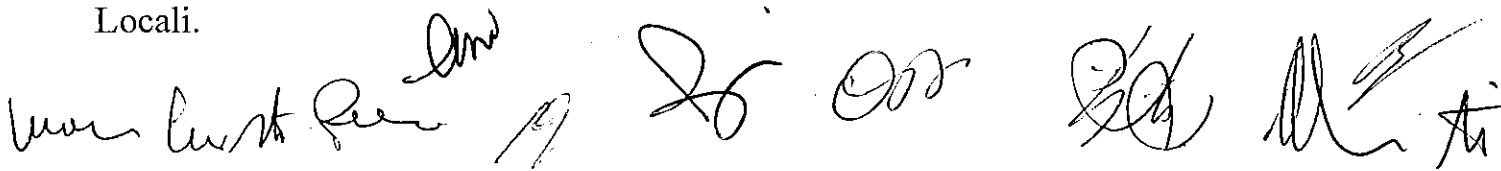
Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, secondo quanto previsto dall'art. 49-ter del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 50

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. EAUT può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 50 del CCNL Comparto Funzioni Locali.



Art. 51

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni contenute nell'art. 51 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 52

Contratto di somministrazione

1. EAUT può stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina dell'art. 52 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 53

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. EAUT può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale secondo la disciplina dell'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 54

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

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale ha un orario in linea con quanto previsto dall'art. 54 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 55

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

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica la disciplina di cui all'art. 55 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 56

Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del CCNL Comparto Funzioni Locali è definitivamente disapplicata la disciplina delle norme di cui all'art. 56 del medesimo CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 57

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente adegua il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nell'art. 57 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 58

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 57 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle sanzioni disciplinari - previo procedimento disciplinare - di cui all'art. 58 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 59

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

in relazione ai criteri generali enunciati all'art. 59 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

2. Viene fatto rinvio alla disciplina contenuta nell'art. 59 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 60

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Per la sospensione cautelare disciplinare si rinvia a quanto previsto dall'art. 60 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 61

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Si rinvia alla disciplina di cui all'art. 61 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 62

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 62 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

2. Si rinvia alla disciplina di cui all'art. 62 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 63

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. Si rinvia alla disciplina di cui all'art. 63 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 64

Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati secondo quanto previsto dall'art. 64 del CCNL Comparto Funzioni Locali. In ragione della specificità della posizione di EAUT, viene comunque fatto rinvio alle determinazioni contenute nel verbale 10 luglio 2018 di contrattazione decentrata.

2. Per l'indennità di vacanza contrattuale si rinvia alla disciplina di cui all'art. 64 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 65

Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, per gli effetti dei nuovi stipendi si è fatta applicazione della disciplina dell'art. 65 del CCNL Comparto Funzioni Locali. In ragione della specificità della posizione di EAUT, viene comunque fatto rinvio alle determinazioni contenute nel verbale 10 luglio 2018 di contrattazione decentrata.

Art. 66

Elemento perequativo

ben br. A. Ricci *Jan* *pg* *J* *cor* *PO* *li* *St*

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi, è stato riconosciuto al personale un elemento perequativo un tantum secondo la disciplina dell'art. 66 del CCNL Comparto Funzioni Locali. In ragione della specificità della posizione di EAUT, viene comunque fatto rinvio alle determinazioni contenute nel verbale 10 luglio 2018 di contrattazione decentrata.

Art. 67

Fondo risorse decentrate: costituzione

1. Il fondo viene ogni anno costituito nel rispetto delle norme contrattuali e delle disposizioni di Legge vigenti tra le quali, l'art. 16 della Legge Istitutiva di EAUT. Al riguardo i criteri logici e di calcolo adottati ai fini della determinazione delle risorse complessive erano risultati quelli di cui all'art. 23 del CCIE di EIUT per il 2011 cui è fatto rinvio, risorse le quali sono transitate ai sensi dell'art. 16 della Legge Istitutiva di EAUT nei fondi per il trattamento accessorio, dovendosi per altro tener conto di quanto determinato a tale proposito come indirizzo da parte delle Regioni Vigilanti tramite propri atti adottati nell'anno 2012.

2. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili. Oltre che alla disciplina dell'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali, in ragione della specificità della posizione di EAUT, viene comunque fatto rinvio alle determinazioni contenute nel verbale 31 luglio 2018 di contrattazione decentrata. Infatti ai sensi dell'art. 16, quarto comma, della Intesa in data 14 ottobre 2011 tra le Regioni Umbria e Toscana ratificata con Legge della Regione Toscana del 28 ottobre 2011 n. 54 e con Legge della Regione Umbria del 27 ottobre 2011 n. 11, *le risorse dell'Ente irriguo Umbro-Toscano destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività (articolo 7 e articolo 10 del CCNL in data 21 luglio 2010 della dirigenza dell'area VI-enti pubblici non economici e agenzie fiscali per il biennio economico 2008 – 2009; articolo 7 del CCNL in data 18 febbraio 2009 per il personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici per il biennio economico 2008-2009; articolo 1 del contratto integrativo nazionale in data 18 febbraio 2009 del CCNL per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006- 2007) confluiscono per l'intero importo tra le risorse dell'EAUT destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro 1 aprile 1999 (CCNL relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali).*

Art. 68

Fondo risorse decentrate: utilizzo. "Sistema Premiante".

1. EAUT rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate secondo quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL Comparto Funzioni Locali. L'utilizzo inerisce a quanto previsto dagli articoli 15, 70-bis e 70-quinquies del presente contratto oltre a configurare un "sistema premiante". Le risorse del fondo non attribuite o comunque non utilizzate nel corso dell'esercizio di riferimento rappresentano economia di gestione, fatto salvo quanto stabilito all'ultimo comma del presente articolo.

Mano
24

J. J. J.

DB

M. T.

DB
R

2. Il sistema premiante dell'Ente, essenziale leva gestionale di incentivazione del personale, si pone come strumento di supporto alle scelte prioritarie di gestione operate dagli Organi e di impulso alla programmazione di Ente, coinvolgendo tutto il personale e valorizzando il confronto con le OO.SS. Costituiscono elementi dello stesso i compensi per la produttività collettiva, organizzativa, individuale in relazione alle finalità che si intendono perseguire quali:

- il conseguimento degli obiettivi di piano dell'Amministrazione;
- la gestione di specifiche criticità connesse all'attuazione di disposizioni legislative o al superamento di particolari esigenze organizzative.

3. Sono attivate peculiari procedure di valutazione concernenti l'accertamento del livello di esperienza professionale maturato, da effettuarsi con riguardo alle competenze tecnico-professionali (si richiama l'apposita disciplina del sistema di valutazione). Per quanto attiene alla valutazione individuale ai fini del trattamento economico accessori si stabilisce di sviluppare ed articolare il criterio dell'incentivazione, doverosamente ispirato ai principi di oggettiva valutazione dei dipendenti in relazione agli obiettivi di Ente conseguiti, al cui fine l'Amministrazione si dota ogni anno di apposito Piano che è corredato da strumenti di misurazione del rendimento, venendo allo scopo assistita da apposito Nucleo di Valutazione. Tale sistema prevede anche un'ampia e sistematica attuazione del principio della valutazione differenziata degli apporti individuali, per corrispondere compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo. Tale sistema consente di corrispondere al fine dei riconoscimenti legati agli effettivi apporti come valutati attraverso il sistema introdotto.

4. Per quanto riguarda il "rendimento" (anche 2020), esso è legato altresì (incluse le posizioni organizzative/alte professionalità) al meccanismo correlato agli inquadramenti individuali (avuta comunque considerazione dell'anzianità di servizio e nella posizione) dovendosi peraltro tenere conto delle responsabilità (a seconda se minime, semplici, complesse, cumulate, specialistiche) come conferite ed esercitate, il tutto a fronte di una valutazione media superiore alla soglia individuata nel Piano degli Obiettivi.

SCALA PARAMETRICA DI RIFERIMENTO

Inquadramento	min-max
D5	7,5-10
D4	7-9,5
D3	6,5-9
D2	6-8,5
D1	5,5-8
C3	5-7
C2	4,5-6,5
C1	4-6
B	3-4,5

5. Per l'anno 2020 eventuali minori uscite inerenti agli stanziamenti per le singole voci, come articolate secondo le linee generali di utilizzo del fondo per il trattamento accessorio del personale delle aree (anno 2020) sottoscritto in data 4 agosto 2020,

[Handwritten signatures and initials]

Art. 70-quinquies

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio 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.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi. L'ammontare dell'indennità è determinato, tenendo anche conto specificamente dell'inquadramento e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità organizzative, dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare responsabilità e funzioni di cui all'art. 70-quinquies c. 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

3. In relazione a quanto previsto ai precedenti commi 1 e 2, oltre che ai commi 2 e 3 del precedente art. 70-bis, sussiste una cumulabilità entro il limite fissato nel Regolamento inerente alle specifiche responsabilità.

Art. 70-sexies

Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni

1. Ad EAUT - in ragione della propria natura - non si applica l'art. 70-sexies del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 70-septies

Disposizioni per il personale delle categorie A e B

1. E' confermata l'indennità di cui all' art. 70-septies del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Art. 70-octies

Integrazione della disciplina della trasferta

1. Si rinvia all' art. 70-octies del CCNL Comparto Funzioni Locali e a quanto previsto dall'art. 74 del presente contratto.

Art. 70-nonies

Integrazione della disciplina delle particolari condizioni di lavoro e delle specifiche responsabilità (artt. 70-bis e 70-quinquies)

1. In relazione all'art. 70-bis e all'art. 70-quinquies, comma primo, le parti si danno atto che tali attività, sono o comunque implicano svolgimento di compiti caratterizzati o da autonomia gestionale/organizzativa o richiedenti possesso di titoli e/o specializzazioni a contenuto professionale ovvero anche aventi carattere ispettivo, di vigilanza-controllo correlati ad autonomia/esperienza.

2. I compensi di cui al presente articolo sono oggetto di liquidazione periodica con cadenza orientativamente bimestrale e comunque al massimo ogni semestre.

3. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli per posizione organizzativa/alta professionalità.

Art. 71

Disapplicazioni

1. La nuova disciplina sui fondi del CCNL Funzioni Locali di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate (e ridisciplinate con le decorrenze fissate nel

Man Auto Bene *Ami* *JOB* *DA* *di* *ti*

R
Dob

presente contratto) fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni e fatto salvo quanto stabilito dalla legge istitutiva di EAUT.

Art. 72

Welfare integrativo - coperture

1. EAUT può disciplinare, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, secondo quanto previsto dall'art. 72 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

2. Per le coperture assicurative si richiama quanto già previsto dall'art. 43 del CCNL regioni e autonomie locali 14/09/2000 facendo ad esso rinvio.

3. EAUT garantisce ai dipendenti – nei limiti delle risorse disponibili come stanziato nel Bilancio di Previsione per il 2020 approvato dalle Regioni vigilanti – una polizza sanitaria sostitutiva di quella ASDEP.

Art. 73

Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, EAUT si riserva di fornire adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio (ove ne ricorra il presupposto di applicabilità), anche con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 74

Lavoro straordinario – Turni – Servizio di pronta reperibilità – Missioni – Servizio sostitutivo mensa

1. Il lavoro straordinario, individuato nel lavoro effettuato per una frazione minima di trenta minuti al di fuori dell'orario di servizio, può essere utilizzato esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro urgenti ed eccezionali che non possono essere risolte con una adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario. L'effettuazione del lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal Dirigente di riferimento con la specifica motivazione relativa all'urgenza ed alla eccezionalità e non può essere autorizzata oltre il limite delle duecentocinquanta ore annuali per ogni dipendente. In caso si renda indispensabile per motivi di comprovata urgenza l'effettuazione di lavoro straordinario oltre il suddetto limite, dovranno essere preventivamente concordate con le OO.SS. modalità e tempi di durata di tali prestazioni. Il correlato compenso viene erogato in relazione alle ore autorizzate di prestazione lavorativa che eccedono l'orario ordinario e non è cumulabile con l'indennità di posizione organizzativa, salvi i casi di cui al CCNL. La misura oraria dei compensi è calcolata ai sensi del CCNL. Il compenso è oggetto di liquidazione periodica con cadenza orientativamente bimestrale e comunque al massimo ogni semestre.

2. Il lavoro in turno è effettuato in relazione ai compiti connessi con la gestione, manutenzione e sorveglianza delle dighe e degli impianti irrigui in esercizio o comunque per le esigenze che possano manifestarsi, anche se non in esercizio. I turni sono disposti dal Dirigente su proposta del Responsabile dell'impianto con calendarizzazione mensile che deve prevedere per il dipendente un giorno di riposo settimanale. L'attività in turno segue la disciplina del C.C.N.L. Il correlativo compenso viene erogato in relazione alle prestazioni lavorative svolte in turnazione. La misura

[Handwritten signatures and initials]

oraria del compenso è calcolata, ai sensi del CCNL. Il compenso è oggetto di liquidazione periodica con cadenza orientativamente bimestrale e comunque al massimo ogni semestre.

3. Il servizio di pronta reperibilità è effettuato - di norma - in relazione alle attività inerenti alle dighe e gli impianti irrigui ed è disposto dal Dirigente su proposta del Responsabile dell'impianto con calendarizzazione mensile. La disciplina del servizio di pronta reperibilità è quella prevista dal C.C.N.L. rispetto al quale il limite massimo dei turni mensili è elevabile fino ad un massimo di 15 con il consenso scritto del dipendente. Il riposo compensativo deve essere effettuato entro massimo 1 mese dalla prestazione, fatto salvo il diverso termine eventualmente previsto nell'apposita disciplina dell'orario) del presente contratto. Il servizio non può essere frazionato in misura inferiore alle sei ore. Il servizio di reperibilità è compensato nei limiti di € 1,00 per ogni ora feriale e di € 1,10 per ogni ora festiva e in ogni caso l'importo del compenso non può superare la misura massima prevista dal CCNL. Il compenso è oggetto di liquidazione periodica con cadenza orientativamente bimestrale e comunque al massimo ogni semestre.

4. L'attività lavorativa prestata in missione è quella svolta in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio assegnata al dipendente. L'attività lavorativa in missione è ordinata dal Dirigente di riferimento e relazionata dal dipendente negli appositi moduli da trasmettere all'inizio del giorno di lavoro successivo all'ufficio preposto al controllo orario. Per gli aspetti normativi della missione, non diversamente disciplinati dal presente accordo, si assume quanto previsto in merito dal C.C.N.L.

5. Ove ricorrano le condizioni previste dal CCNL, ai dipendenti - nessuno escluso - viene corrisposto un buono sostitutivo mensa il cui valore nominale è stabilito per il corrente anno in € 7,00 (con quota parte a carico del dipendente) in ogni caso nel limite massimo di legge.

Art. 75

Compensi ex Lege

1. Da tenere conto - in relazione al peculiare campo di attività di EAUT - la presenza di compiti da compensarsi ex lege. E cioè su tutti (a titolo non esaustivo) quello per:


- Funzioni ex art.113 Dlgs 50/2016.


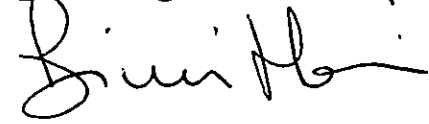
Con le correlate risorse si remunera la parte di quelle "prestazioni tipiche di soggetti individuati e individuabili" di cui al primo comma dell'art. 113 D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. le quali "potrebbero essere acquisite anche attraverso il ricorso a personale estraneo all'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi". Di tali risorse variabili è dato annualmente conto ed esse costituiscono agli effetti di bilancio una "partita di giro", in quanto correlate e da ricondurre a parte della quota per spese generali in avanzamento di opere concessionate delle quali seguono propria contabilità in linea con le disposizioni che disciplinano tale materia. Quanto allo stanziamento vedasi apposita voce di documento finanziario di previsione 2020 adottato dal CdA di EAUT da considerarsi come parte integrante del documento di costituzione/utilizzo dei fondi di amministrazione fermo restando che tale onere non causa aggravio di spesa per l'amministrazione in ragione delle caratteristiche sopra-enunciate ricorrendosi agli

berlucchi A. P... *Am* *J* *OR* *DB* *LL* *LL* *to*

stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori negli stati di previsione della spesa della stazione appaltante. Tale materia è inoltre oggetto di specifica regolamentazione ed è definita secondo le modalità previste dalla Legge. Quello di cui al presente capo (funzioni primo comma dell'art. 113 D. Lgs. 50/2016 e s.m.i.) rappresenta compenso previsto da specifica disposizione di legge cumulabile con altre indennità (anche di posizione organizzativa / alta professionalità) ai sensi dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

CISL-CP  
FRCGIL 

RSLI 

EAUT 

EAUT 