

COMUNE DI FOGLIZZO



COMUNE DI FOGLIZZO

Città Metropolitana di Torino

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - art. 4 CCNL 01/04/1999 - Anno 2021

A seguito della deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 25/10/2021, che ha autorizzato il Segretario Comunale dott.ssa Clelia Paola Vigorito alla sottoscrizione dell'accordo raggiunto, con verbale in data 18 OTTOBRE 2021, da parte della delegazione trattante (parte pubblica, parte sindacale e rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL,) sull'ipotesi di contratto integrativo decentrato definito nel rispetto degli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018 che, in ordine alla contrattazione decentrata, per l'anno 2021;

Dato atto che con verbale n. 2121 del 22/10/2021, acquisito al protocollo in data 25/10/2021 al n.ro 6241, il revisore dei conti rag. Massimo Oporti, ha attestato la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio del C.C.N.L., ed ha espresso parere favorevole;

Il giorno tre del mese di novembre, dell'anno 2021, alle ore 8,30, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione Comunale di Foglizzo, rappresentata dal segretario Comunale D.ssa Clelia Paola Vigorito e la delegazione trattante di parte pubblica, parte sindacale e i rappresentanti dell'OO.SS. territoriali;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi dell'articolo 5 del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'articolo 4 del CCNL 22/01/2004, e degli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018, per l'anno 2021.

Amministrazione Comunale
Segretario Comunale
Dott.ssa Clelia Paola Vigorito



Per la delegazione di parte sindacale:
Signor Mecca Vittorio CGIL -FP
Rappresentante sindacale

Vittorio Mecca

(R.S.U. - Comune di Foglizzo) Signora Arcuri Maria RSU

Maria Arcuri

Foglizzo,

03/11/2021

COMUNE DI FOGLIZZO



COMUNE DI FOGLIZZO

Città Metropolitana di Torino

Anno 2021

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] CGIL FS



diciotto

Il giorno ~~ventuno~~ del mese di OTTOBRE 2021, alle ore 17,30 presso la Sede Comunale, si è svolto l'incontro della delegazione trattante del Comune di FOGLIZZO, composta dai Sigg.ri:

per la parte pubblica:

VIGORITO dott.ssa Clelia Paola – Segretario Comunale PRESENTE

Per la parte sindacale:

a) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

ARCURI MARIA PRESENTE

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

C.G.I.L. Funzione Pubblica: MECCA Vittorio PRESENTE

C.I.S.L. Funzione Pubblica ASSENTE

U.I.L. ASSENTE

Svolge le funzioni di segretaria la Sig.ra ARCURI Maria

Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di FOGLIZZO per l'anno 2021 relativo al personale dipendente del Comune di FOGLIZZO, Comparto Funzioni Locali.

I componenti della delegazione di Parte Pubblica :

VIGORITO dott.ssa Clelia Paola – Segretario Comunale

I componenti della parte sindacale:

rappresentanza sindacale unitaria:

ARCURI MARIA



organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. Funzione Pubblica: MECCA Vittorio

C.I.S.L. Funzione Pubblica

U.I.L.

PARTE 1^

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

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

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune FOGLIZZO e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Le disposizioni di cui al presente CCDI, in quanto applicabili, rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
4. Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.

Art. 3- Durata

1. Il presente CCDI economico ha validità per l'anno **2021**.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.



3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove eventuali progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Con deliberazione G.C. n.78 del 27/07/2021 sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2021 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.
6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021, costituito con determinazione dirigenziale n. 232/17 del 04/10/2021, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio **del personale, e che** le risorse decentrate disponibili per l'anno 2021 da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, ammontano complessivamente ad euro 31.600,63.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. Le parti concordano che il presente articolo avrà efficacia a decorrere **dall'01/01/2021**;



Art. 7 - Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si

realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

Art. 8 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà porre la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alle normative vigenti. In modo particolare, attraverso specifiche riunioni, con il contributo e la collaborazione del rappresentante per la sicurezza, dovranno essere individuate le criticità e le priorità d'azione che garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.
2. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi.Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 9 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato con le modalità previste dall'art. 53, CCNL 2018, in presenza di particolari situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 10 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

2. L'orario settimanale di lavoro ordinario, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, è funzionale all'orario di servizio e si articola, di norma, su cinque o sei giorni, anche nelle ore pomeridiane:

- a) per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.
- b) per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.
- c) per orario di apertura al pubblico si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria e/o orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

2. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente, l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).



3. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

5. La flessibilità deve essere recuperata nella giornata medesima, di seguito al normale orario di servizio o nella pausa pranzo se quest'ultima è superiore ai 30 minuti.

6. Nei giorni senza rientro pomeridiano, qualora il dipendente sia tenuto a fermarsi ad espletare del lavoro straordinario espressamente richiesto dal responsabile di Servizio, potrà lavorare ininterrottamente per un massimo di sei ore consecutive, dopodichè dovrà effettuare obbligatoriamente una pausa di almeno 30 minuti. Sono esclusi dalla presente disciplina i servizi resi ai sensi dell'art. 13 del CCNL 9.05.2006.

Art. 11 - Formazione del personale

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.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti.

3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. L'amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Art. 12 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma saranno individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni



percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 13 - Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - giorni otto all'anno per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
 - tre giorni per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016;
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. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. 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. 68, comma 2, rispettivamente, lett e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 14 – Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali e/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 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. 68, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f), 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.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 15 - Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

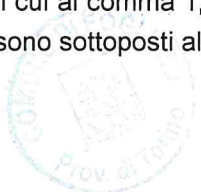
1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo 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, 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.
4. 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. 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.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 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.

Art. 16 - 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. 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. 17 - 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, 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 comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.



3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - 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;
 - 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 osservare nella giornata di assenza.
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.
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.
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.
11. 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.

Art. 18 - Assenze per malattia

1. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 dell'art. 36 CCDI 2018, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
2. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:
 - 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), 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.
3. 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 prericovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.
 4. 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.
 5. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
 6. 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.
 7. 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.
 8. 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.

Art. 19 - 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. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente 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.



Art. 20 - 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.
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 2.
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.
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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.

Art. 21 - Diritto allo studio

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.
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, paritarie 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.
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:
 - 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;
 - 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 post-universitari, 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), nonché dipendenti di cui al comma 12.
7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.
10. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.
11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 31, comma 1, primo alinea.

PARTE 2^a

COSTITUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2021



Art. 22 – Informazione sulla costituzione del fondo

1. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo. Per l'anno 2021 il fondo per le risorse decentrate avrà la seguente consistenza:

	Preventivo
	2021
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	18.997,00
Risorse di cui all'articolo 32, comma 7, del CCNL del 22/01/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 (articolo 67 comma 1 del CCNL FL 2016/2018)	537,00
RIA e ass.ad personam cessato –art.67-c.2. –L C Ccnl 16-18	506,48
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
TOTALE RISORSE FISSE (soggette al limite)	20.040,48

DETTAGLIO VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE	
Rideterminazione per incremento stipendio - Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 –differenziali PEO	619,00
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	0
Incremento dal 2019 €. 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 (articolo 67 comma 2 – lettera B –CCNL FL 2016/2018	832,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE E/O INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL FL 2016-; Articolo 92, CC 5-6 D.LGS 163/2006 , art.113 DLGS 50/2016	3.023,00
CONTRIBUTO ISTAT ad enti pubblici autorizzati –art.70-ter ccnl 16-18	3.250,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE -Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Anno Precedente	1.574,63
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	9.298,63

Costituzione PARTE RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
INTEGRAZIONE - Art. 67 c. 4, CCNL FL 2016- 2018 – (1,2% MONTE SALARI 1997)	1.705,00



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ALTRE risorse variabili (Articolo 67- comma 5 – lettera B CCNL FL 2016-2018)	1.062,00
RIA e ass.ad personam cessato –art.67-c.2. –L C Ccnl 16-18	253,24
TOTALE RISORSE VARIABILI (Soggette al limite)	3.020,24

I – TOTALE RISORSE FISSE (soggette al limite)	20.040,48
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (soggette al limite)	3.020,24
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	23.060,72

FONDO ANNO DI RIFERIMENTO (anno 2016)	22.302,00
DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERAMENTO FONDO(ART.23-C.2-DLGS 75/2017)	758,72
TOTALE FONDO (con voci soggette al limite)	22.302,00
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	9.298,63
TOTALE FONDO (COMPRESO VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE)	31.600,63

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) -	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) -	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016	0,00

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	3.778,00
Fondo straordinario erogato 2020	2.203,37
Fondo straordinario residuo	1.574,63



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016

TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	0,00
--	-------------

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2019

TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	0,00
--	-------------

Totale fondo 2021 da controllare al fine del rispetto del tetto massimo 2016 (fondo depurato delle voci non soggette al vincolo €. 22.302,00)

Art. 23 - Utilizzo fondo

Comune di FOGLIZZO		
UTILIZZO FONDO	2021	
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	31.600,63	
TOTALE da destinare agli istituti della della parte variabile	16.972,47	
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO	14.628,16	
UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	12.711,45	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	4.261,02	
Totale destinazione storica vincolata (D)	16.972,47	
art.68,c. 1, ultimo periodo – differenziali PEO e trattamenti fissi personale cessato anno precedente (i)	0	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 68, c. 2 lett. J), CCNL 2018 – differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	0	
rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2021 – operai -	756,00	
maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	533,00	
disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	1.581,00	



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

(anagrafe 268,32- vigili 1.323,00)		
Indennità di reperibilità specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	0	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	600,00	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	3.023,00	
Contributo ISTAT ad enti pubblici autorizzati- Art.70-ter ccnl 16-18	3.250,00	
Indennità servizi demografici (anagrafe stato civile)	300,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	3.209,62	
Premi collegati alla performance individuale –	1.375,54	
Totale	14.628,16	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO		

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	
--	------	--

Art. 24 – Progressioni orizzontali anno 2021

Per l'anno 2021 non sono previste progressioni orizzontali

Criteri progressioni economiche orizzontali

1- Requisiti richiesti per accedere alla selezione

Per concorrere alla progressione orizzontale il dipendente dovrà possedere, alla data del 1° gennaio dell'anno di assegnazione delle progressioni , i seguenti requisiti:

- a) essere dipendente del comune di Foglizzo, a tempo indeterminato, alla data del 31/12/2010 ed essere attualmente in servizio
- b) aver maturato, all'interno dell'ente, almeno un quinquennio, dall'ultima assunzione o inizio del servizio in caso di mobilità, nella posizione economica di appartenenza;
- c) aver riportato la valutazione positiva nella scheda di valutazione delle performance, riferita al triennio precedente , con una media di punteggio non inferiore al 92/100;
- d) non aver ricevuto nel triennio precedente sanzioni disciplinari di qualsiasi natura superiore alla censura:
- e) aver prestato almeno 350 giorni di presenza in servizio effettivo nel triennio precedente. Concorrono a formare il totale dei giorni utili ai fini di cui sopra le seguenti voci:
 - ferie
 - festività soppresse
 - riposi compensativi



- recupero lavoro straordinario
- donazione sangue
- permessi ex legge 104/92
- permessi sindacali retribuiti
- gravi patologie comportanti terapie salvavita, maternità obbligatorio
- infortunio sul lavoro

2	Criteria per l'attribuzione
----------	------------------------------------

- Esperienza acquisita nel comparto regioni-autonomie locali
Nei termini della tabella sottoriportata:

anni di servizio	Punteggio attribuito per tutte le categorie (B – C- e PO.)
Da 2 a 5 anni	1
Da 6 a 8 anni	5
Oltre 9 anni	10

- Merito – valorizzato attraverso il calcolo del punteggio medio di valutazione riportato da ciascun dipendente nel triennio precedente. Il punteggio verrà assegnato alla seguente tabella:

valutazione media triennio precedente	Punteggio attribuito per tutte le categorie (B-C e PO)
Da 71 a 80	5
Da 81 a 91	10
Da 92 a 100	30

- Permanenza posizione economica di appartenenza – Il punteggio verrà assegnato in base alla seguente tabella

Anni di permanenza posizione economica	Punteggio attribuito per tutte le categorie
Oltre i 5 anni	5
Oltre i 8	10
Oltre gli 10 anni e non aver mai avuto progressioni di categoria dalla data di assunzione personale con oltre 8 anni di servizio	15
Nessuna progressione giuridica di accesso	30

2. Formazione graduatoria

Una volta proceduto alla somma dei punti ottenuti in base ai criteri di cui al punto 2 verranno stilate graduatorie separate per categoria.

Accederanno alla progressione economica orizzontale i dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria entro il limite del budget e del numero delle progressioni stabilite in sede di contrattazione nel rispetto del CCNL 2016/2018.



Art. 25– Indennità condizioni di lavoro

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 — Euro 10,00.
3. Le parti concordano che, per le indennità di cui al presente articolo, saranno applicati per l'anno 2018 gli stessi criteri e importi stabiliti nel CCDI 2017.
4. Per il 2019 le parti, per consentire l'erogazione delle indennità già dal mese di gennaio, stabiliscono di definirne i valori come sotto specificato, riservandosi eventualmente di ridefinirle sia nella parte economica che per quanto concerne i criteri nella contrattazione da effettuare entro il primo trimestre del 2019.

In particolare:

- i. **Indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c.1 lett b del CCNL del 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.**

I fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio interessato:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- esposizione diretta e continua al contatto con materiali quali catrame, bitume, oli minerali e loro composti, derivati e residui, vernici.
- manutenzioni stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;

Il budget individuato per gli operai per l'anno 2021 è di € 756,00 suddiviso per il numero di dipendenti stabiliti con il CCDI del 2018.

Per il 2021 si quantifica un importo giornaliero di € 1,80 per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile per un massimo di 210 giorni.



ii. **Indennità di disagio in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c. 1 lett a del CCNL 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate.**

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area interessata.

I fattori rilevanti di disagio sono i seguenti:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie.
- attività rese in orari discontinui e correlati ad orari scolastici (presidio davanti alle scuole).

Il budget individuato per l'anno 2021 è di €. 1.581,00 suddiviso per il numero di dipendenti individuati nel CCDI del 2018.

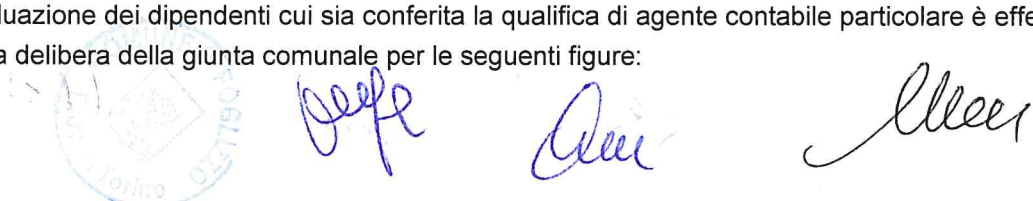
Per il 2021 si quantificano i seguenti importi giornalieri di € 1,50 rapportati all'effettiva presenza , sempre per gli stessi dipendenti previsti nel CCDI del 2018 e si quantificano come segue:

- **Servizi anagrafe** (presenza al sabato max 50) €5,16 (€258,00)
- **Polizia municipale** (effettiva presenza e massimo 210 giorni) € 3,15 (€ 1.323,00)

iii. **Indennità di maneggio valori ai sensi dell'art. 70 bis c. 1 lett. C del CCNL 21.05.2018:** La presente indennità è erogata ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A questi compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

L'individuazione dei dipendenti cui sia conferita la qualifica di agente contabile particolare è effettuata con apposita delibera della giunta comunale per le seguenti figure:



Servizio Vigilanza

- Cat. C – agente contabile;

Servizio Finanziario

- Cat. C - Ragioneria – economo;

Servizi generali

- CAT. B e C Servizi Demografici – agente contabile;

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Il budget individuato per l'anno 2021 è di € 533,00.

Per l'anno 2021 l'importo giornaliero dell'indennità sarà così determinato:

Servizio Vigilanza

- Cat. C – agente contabile
massimo 50 giorni € 1,00

Servizio Finanziario

- Cat. C - Ragioneria – economo
Massimo 182 giorno € 1,50

Servizi generali

CAT. B e C Servizi Demografici – agente contabile

Massimo 210 verificata la presenza € 1,00 al giorno

Art. 26 – 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, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) a fronte di incarichi che prevedano almeno uno dei seguenti requisiti:

- Attività di coordinamento del personale e/o coordinamento dei servizi;
- Particolare complessità dei procedimenti assegnati.

Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono da rapportare all'effettivo periodo di effettuazione delle funzioni.

Si applica la seguente griglia di indicatori per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo:



CAT.	MINIMO	MASSIMO
D	€ 1.000,00	€ 2.000,00
B/C	€ 300,00	€ 1.000,00

Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate in due tranches, entro la mensilità di giugno e entro a mensilità di dicembre dell'anno di maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Il budget individuato per l'anno 2021 è di € 600, suddiviso per i vari settori come stabilito nel CCDI del 2018.

- Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa e seguenti per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate in due tranches, entro la mensilità di giugno e entro a mensilità di dicembre dell'anno di maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Il budget individuato per l'anno 2021 è di € .300,00.

Art. 27 – Indennità Reperibilità

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

L'art.7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione del limite di messa in reperibilità per più di 6 volte in un mese, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1 fino ad un massimo di euro 13,00.

Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi continuativi.

L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Non prevista

Art. 28 – Performance organizzativa



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione approvato dall'Ente, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Il budget individuato per l'anno 2021 è pari a **€.4.585,16 di cui €. 3.209,62 per i premi collegati alla performance organizzativa e 1.375,54 per i premi collegati alla performance individuale**
3. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.
4. Le parti concordano che l'applicazione degli articoli 68 e 69 del CCNL 2016-2018 inerenti l'utilizzo del fondo risorse decentrate sarà definita con la contrattazione decentrata relativa all'anno 2019 sia nella parte economica sia per quanto concerne i criteri.

Art. 29 - Prestazioni straordinarie

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. Le parti convengono che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
3. La prestazione è espressamente autorizzata dal Responsabile dell'Area di riferimento, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. L'autorizzazione allo straordinario deve essere contenuta entro i limiti di spesa assegnati e previsti.
5. La suddivisione del fondo tra i vari servizi è operata con atto del Responsabile di Settore sulla base delle necessità della gestione complessiva dell'ente.
6. Le parti concordano che l'erogazione delle somme derivanti dalle prestazioni di lavoro straordinario verranno liquidate al personale interessato a cadenza trimestrale.
7. In sede di monitoraggio trimestrale e/o per sopravvenute o diverse necessità gestionali, i Responsabili di Settore potranno determinare una diversa ripartizione tra le aree del monte ore assegnato, fermi restando i limiti complessivi della spesa.
8. L'Amministrazione mette a disposizione delle R.S.U. alla fine di ogni trimestre, la situazione relativa all'effettuazione e all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizio.
9. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo su autorizzazione del responsabile del servizio e preventivamente autorizzato. Non può essere utilizzato come flessibilità.
10. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato. Il lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi o notturni, o notturni festivi va pagato.



11. Il dipendente che opta per il recupero del lavoro straordinario non potrà richiederne il pagamento se non per gravi motivi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie.
12. Le economie di spesa eventuali vengono attribuite al fondo per l'anno di competenza.

Art. 30 - Istituzione del fondo prestazioni straordinarie per eventi eccezionali

1. Ricorrendo le necessità potrà essere istituito apposito fondo per la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni di lavoro straordinario, volti a fronteggiare eventi eccezionali, effettuato dal personale, compresi i titolari di posizioni organizzative qualora le prestazioni ricadano in giorno festivo.
2. L'Amministrazione si impegna a determinare con propria deliberazione le caratteristiche degli eventi eccezionali che daranno diritto all'accesso al fondo.

PARTE 3^A POLIZIA MUNICIPALE

Per quanto concerne le indennità previste per la polizia municipale entro il primo trimestre del 2019 si procederà all'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità e alla corrispettiva quantificazione dell'importo da corrispondere, una volta individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.

PARTE 4^A NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 31 - Interpretazioni congiunte

1. Le parti concordano che tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL 2016-2018 saranno trattati con valenza dal 01.01.2019 sia nella parte economica sia per quanto concerne i criteri.
2. Le parti concordano altresì che tutte le indennità e le specifiche responsabilità saranno oggetto di ridefinizione sia nella parte economica che per quanto concerne i criteri, nella contrattazione decentrata per l'anno 2021.
3. Le parti si impegnano a evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI;
4. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa;
5. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa;
6. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa;

Art. 33 - Norme finali

1. A decorrere dalla data di stipula del presente CCDI si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente CCDI contenute nei precedenti contratti integrativi stipulati a livello aziendale, se ancora vigenti.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito, a cura e spese dell'Amministrazione, ad ogni dipendente.



3. Si prende atto dei criteri di valutazioni approvate con il piano delle performance per l'anno 2021 che qui per pro memoria si riportano:

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI

- 1.1. La valutazione dei Responsabili è composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi assegnati; e per i restanti 50/100 dai punteggi assegnati, dal NDV, in base ai fattori descritti nella specifica scheda (SCHEDA- allegato A).
- 1.2. Ogni responsabile predisporrà un'unica relazione su tutti i processi gestiti, tenendo conto delle relazioni dei dipendenti preposti. Ogni dipendente compilerà una relazione complessiva dettagliata per ogni processo in cui è stato coinvolto. Il Responsabile preposto risconterrà la scheda sulla base dei risultati ottenuti per ogni processo.
- 1.3. La valutazione del responsabile del servizio sarà fatta dal NDV su proposta del Segretario, tenuto conto di quanto rilevato nelle relazioni di cui al punto precedente.
- 1.4. Considerato che i responsabili di servizio al momento sono 2 (oltre al Segretario), e che pertanto non si rende necessaria una loro valutazione nell'ambito di specifiche fasce di merito, si ritiene di definire quanto segue per la valutazione:
 - Una valutazione complessiva insufficiente (inferiore a 60/100) non comporta assegnazione di alcuna indennità di risultato
 - Una valutazione complessiva compresa fra 60/100 e 70/100 comporta l'attribuzione di una indennità di risultato minima (10% dell'indennità di posizione)
 - Una valutazione complessiva compresa fra 70/100 e 80/100 comporta l'attribuzione di una indennità di risultato minima (20% dell'indennità di posizione)
 - Una valutazione superiore a 81 fino a 100 comporta un'indennità di posizione fino al massimo del 25% (eccellenza 90/100)

VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

- 2.1. La valutazione dei Dipendenti è composta, per un massimo di 40/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi a cui il dipendente ha partecipato, in proporzione alle ore di impiego in ogni processo; per un massimo di 10/100 dal grado di partecipazione ai processi a cui è stato assegnato e per i restanti 60/100 dai punteggi assegnati, dal responsabile preposto, in base ai fattori descritti nella specifica scheda (Scheda – allegato B)
- 2.2. Sulla valutazione del responsabile, il dipendente interessato può presentare osservazioni. Anche sulla base di tali osservazioni, il NDV rilascia parere sull'integrità, conformità e omogeneità della valutazione dei dipendenti da parte dei responsabili.
- 2.3. La valutazione del dipendente è effettuata dal responsabile preposto tenuto conto della relazioni di cui al punto 1.2. Il peso attribuibile ad ogni processo in cui il dipendente è coinvolto è proporzionale alle ore annue in cui il dipendente è stato impiegato nel processo stesso.
- 2.4. Considerato che il comune dispone di meno di 15 dipendenti in servizio, non si dà corso al meccanismo delle fasce di merito, peraltro sospeso ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del D.lgs. 141/2011 e dall'art. 19 c. 6 cpv. del D.lgs. 150/09 come modificato dall'art. 2 del D.lgs. 141/11, si definisce quanto segue.
La quota individuale verrà correlata al merito utilizzando il punteggio di cui al precedente punto 2.1., ed erogata nelle seguenti percentuali:

○ Punteggio inferiore a 60/100	nessuna erogazione
○ Punteggio da 60 a 69	erogazione del 50%
○ Punteggio da 70 a 79	erogazione del 70%
○ Punteggio da 80 a 89	erogazione del 90%
○ Punteggio da 90 a 100	erogazione del 100% (Erogazione in proporzione eccellenza)

Al personale neo-assunto, cessato in corso d'anno o a tempo parziale le competenze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato.

Le somme non assegnate sono ridistribuite a favore dei lavoratori, secondo la propria percentuale di erogazione, in relazione alla valutazione ottenuta.

Non si applicano fasce retributive differenziate in relazione alle categorie di appartenenza del personale in servizio, in primo luogo perché sono solo due (cat. B e C), ed in secondo luogo perché le dimensioni dell'ente impongono una notevole flessibilità professionale del personale.

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

- 1.1. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo da parte del Segretario è dato dalla media matematica relativa al grado di raggiungimento di tutti i processi dell'ente, considerando i processi direttamente gestiti dal segretario con peso doppio rispetto agli altri
- 1.2. Si definisce quanto segue (SCHEDA allegato C)

Punteggio inferiore a 60/100 non si attribuisce indennità
Punteggio fra 60 e 70/100 – indennità pari al 5% (50% del massimo consentito)
Punteggio fra 71 e 100 – 0,5% in più per ogni punto fino al massimo del 10%

- 1.3. La valutazione del Segretario è effettuata dal Sindaco; l'istruttoria è curata dal NDV.
In caso di convenzione di segreteria il NDV propone la valutazione riferita all'attività svolta nel comune.
L'indennità di risultato è assegnata in proporzione alla percentuale di presenza nell'ente stabilita nella convenzione di segreteria.
L'erogazione effettiva dell'indennità è di competenza pro-quota di ogni ente convenzionato, ovvero può essere posta a totale carico dell'ente capo-convenzione, salvo successivo riparto fra gli enti convenzionati, in base alle norme contenute nella convenzione di segreteria

