



COMUNE DI MONTANARO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – art. 8 CCNL 21.05.2018 ANNO 2018

A seguito della deliberazione di G.C. n. 167 in data 12.12.2018, che ha autorizzato il Segretario Comunale dott.ssa Clelia Paola Vigorito alla sottoscrizione dell'accordo raggiunto, in data 04.12.2018, da parte della delegazione trattante (parte pubblica, parte sindacale e rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.), sull'ipotesi di contratto integrativo decentrato anno 2018, di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018;

Considerato che, con deliberazione di G.C. n. 82 del 13/10/2018 si è provveduto ai sensi dell'art.8, comma 2 del CCNL 21.05.2018 alla nomina della delegazione trattante;

Vista la convocazione della delegazione trattante per la sottoscrizione del C.C.D.I., effettuata in data 04/12/2018;

Il giorno **17** del mese di **dicembre**, dell'anno **duemiladiciotto**, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione Comunale di Montanaro, rappresentata dal Segretario Comunale dott.ssa Clelia Paola Vigorito e la delegazione trattante di parte pubblica, parte sindacale e i rappresentanti delle OO.SS. territoriali;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018.

Amministrazione Comunale
Segretario Comunale
(Vigorito dott.ssa Clelia Paola)

Parte Pubblica:

Vigorito Clelia Paola

Amatuzzo Alessandra

Parte Sindacale:

Blessent Patrizia - RSU

Tasca Angela - RSU

Torasso Laura - RSU

Rappresentanti OO.SS. territoriali:

CGIL:

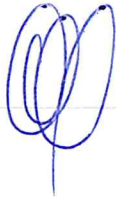
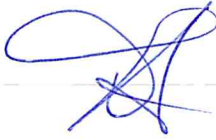
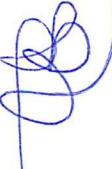
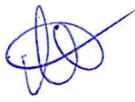
CISL:

UIL:

CSA:

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

Anno 2018

Il giorno 04 dicembre 2018, alle ore presso la Sede Comunale, si è svolto l'incontro della delegazione trattante del Comune di Montanaro, composta dai Sigg.ri:

per la parte pubblica:

VIGORITO dott.ssa Clelia Paola – Segretario Comunale	PRESENTE
AMATUZZO Alessandra – Responsabile Settore Finanziario	PRESENTE

Per la parte sindacale:

a) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

BLESSENT Patrizia	PRESENTE
TASCA Angela	PRESENTE
TORASSO Laura	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 Teresa Cuccia

Teresa Cuccia

Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Montanaro per l'anno 2018 relativo al personale dipendente del Comune di Montanaro, Comparto Funzioni Locali.

I componenti della delegazione di Parte Pubblica :

VIGORITO dott.ssa Clelia Paola – Segretario Comunale
AMATUZZO Alessandra – Responsabile Settore Finanziario

Amatuzzo Alessandra

I componenti della parte sindacale:

rappresentanza sindacale unitaria:

BLESSENT Patrizia

TASCA Angela

TORASSO Laura

BlesSENT Patrizia
Tasca Angela
Torasso Laura

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.

Vittorio Mecca

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 Montanaro 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. Le parti condividendo l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa, concordano sulla durata annuale del CCI, dandosi atto che con il prossimo CCI, relativo al periodo 2019 - 2021, potrà realizzarsi il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. Il presente CCDI economico ha validità per l'anno 2018.
3. In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse viene definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017, secondo le previsioni contenute nell'art. 5 del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.
4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti stabiliscono di avviare entro il primo trimestre del 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019 - 2021.
5. 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.
6. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti dell'accordo



sottoscritto, si procederà alle sue eventuali integrazioni e modifiche.

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.

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 individuali 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 dal 01.01.2019.

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.
- 3.

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.

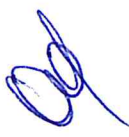
Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

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 – Orario di lavoro - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. 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. 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.
3. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente, l'istituto dell'orario flessibile.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
4. E' concessa una flessibilità in entrata di 30 minuti, rispetto a quella ordinaria. E' ammesso l'ingresso oltre il termine della flessibilità in caso di particolari situazioni personali o famigliari debitamente autorizzati dal responsabile di settore. Per gli operai e per i vigili è concessa una flessibilità in entrata di 15 minuti.
 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. In caso di timbratura anticipata rispetto all'inizio dell'orario di lavoro (es. timbratura ore 7.53 – inizio orario di lavoro ore 8.00) l'arco di tempo intercorrente tra la timbratura e l'inizio dell'orario di lavoro non sarà utile ai fini del calcolo degli straordinari né potrà essere compensato con eventuali periodi di lavoro non effettuati nel corso della giornata (es. uscita alle ore 12.53 anziché alle ore 13.00).
 7. Nei giorni senza rientro pomeridiano, qualora il dipendente sia tenuto a fermarsi ad espletare del lavoro straordinario espressamente richiesto dal responsabile di Settore, 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.
 8. Tutte le assenze del personale dipendente devono essere preventivamente autorizzate dal responsabile del Settore o dal segretario Comunale ed i fogli di richiesta devono esser consegnati all'Ufficio Risorse Umane per la registrazione entro e non oltre il giorno antecedente l'assenza. In deroga alla disciplina di cui al presente comma, per le assenze dal servizio che non riguardano l'intero orario di lavoro giornaliero o comunque non quantificabili anticipatamente o per gravi e motivati motivi personali, la richiesta potrà essere presentata al rientro in servizio. In caso di omessa compilazione delle richieste di assenza potranno essere applicate le sanzioni previste dal vigente CCNL.
 9. Per i Responsabili di Settore l'orario mensile non deve essere inferiore all'orario d'obbligo e deve essere strutturato, salvo motivate esigenze di servizio, in modo da garantire la presenza costante giornaliera minima di almeno il 50% dell'orario di servizio assegnato.

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 dei 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 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.

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 comportamento, 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 aggiornato dal D.Lgs 26/08/2016 n. 179 e dalla Legge 22/05/2017 n. 81, 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 e s.m.i., 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 disagate, 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 e s.m.i., 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 e s.m.i., 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 e s.m.i., 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 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 e s.m.i., 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, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
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^

COSTITUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2018

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 2018 il fondo per le risorse decentrate avrà la seguente consistenza:

Comune di Montanaro	
	Preventivo 2018
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)	91.201,48
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.963,30
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	619,06
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	2.582,36
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	93.783.84

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4, CCNL 2018 - integrazione 1,2%	8.252,79
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	523,82
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	8.776,61
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	6.000,00
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	0,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	144,93
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	6.144,93
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	14.921,54
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	108.705,38
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) - (f)	1.801,27
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+d-f-g-h)	98.176,82
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	106.904,11

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	7.789,06
Fondo straordinario erogato 2017	7.644,13

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: 2018	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	0,00

Art. 23 - Utilizzo fondo

Comune di Montanaro	
UTILIZZO FONDO	2018
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	109.463,38
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA (B)	59.916,43
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	49.546,95

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	46.814,03	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	13.102,40	
Totale destinazione storica vincolata (D)	59.916,43	
art.68,c. 1, ultimo periodo – differenziali PEO e trattamenti fissi personale cessato anno precedente (i)	2.559,27	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E= V-D+i)	49.546,95	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	6.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	6.000,00	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Art. 68, c. 2 lett. J), CCNL 2018 – differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	3.903,14	
rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2017	720,00	
maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2017	890,00	
disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2017	5.600,00	
Indennità di reperibilità specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2017	1.520,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	16.500,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	10.089,67	
Premi collegati alla performance individuale	4.324,14	
Totale (G)	43.546,95	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G)	109.436,38	

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

VIII - RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE ART. 67 COMMA 2 LETT. a) da inserire a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019	2.163,20	
---	-----------------	--

Art. 24 – Progressioni orizzontali anno 2018

1. Per l'anno 2018 si è proceduto a terminare le progressioni economiche orizzontali previste nel CCDI del 21.11.2017 per tutte le categorie C.
2. Le parti, in linea con quanto stabilito con il CCDI 2017, stabiliscono di procedere, tenuto conto della capacità delle risorse da destinare per questo istituto, ad attuare le progressioni prioritariamente in categoria D e nella nuova posizione economica C6 inserita dal nuovo CCNL del 21.5.2018 in categoria C, a decorrere dal 01 gennaio 2019.
3. Si confermano i criteri stabiliti con il CCDI sottoscritto data 29.11.2016, essendo rispettosi della normativa prevista dal CCNL 21.5.2018

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 per quanto riguarda i criteri, sia nella parte economica che nella pesatura di attribuzione delle indennità, 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.

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 Settore interessato, i fattori rilevanti di rischio sono di seguito elencati:

- 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 l'anno 2018 è di € 720,00 suddiviso per il numero di dipendenti stabiliti con il CCDI del 2017.

Per il 2019 si quantifica un importo giornaliero di € 1,30 per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile.

- 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 2018 è di € 5.600,00, suddiviso per il numero di dipendenti individuati nel CCDI del 2017.

Per il 2019 si quantifica un importo giornaliero di € 6,35 per la categoria B e € 6,65 per la Categoria C, per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile, sempre per gli stessi dipendenti previsti nel CCDI del 2017 fino alla definizione entro il primo trimestre del 2019 in sede di contrattazione decentrata dell'indennità spettanti al personale di Polizia municipale.

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:

Settore tecnico e tecnico manutentivo

- U.O. Servizi manutentivi e Lavori Pubblici Cat. C – agente contabile
- U.O. Edilizia privata e pubblica Cat. C – agente contabile;

Settore Vigilanza

- Cat. C – agente contabile;

Settore Finanziario

- U.O. Tributi – agente contabile;

- U.O. Ragioneria – economo;

Settore Affari generali

- U.O. Servizi Demografici – agente contabile;

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

Il budget individuato per l'anno 2018 è di € 890,00.

Per l'anno 2019 l'importo giornaliero dell'indennità sarà così determinato:

da euro 0,00 a euro 4.500,00 importo indennità euro **1,00**

da euro 4.501,00 a euro 10.000,00 importo indennità euro **1,10**

oltre 10.000,00 importo indennità euro **1,30**

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.
2. 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.
3. 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.
4. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono da rapportare all'effettivo periodo di effettuazione delle funzioni.
5. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate in due tranches, entro la mensilità di giugno e entro la 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.
6. Il budget individuato per l'anno 2018 è di € 15.900,00, suddiviso per i vari settori come stabilito nel CCDI del 2017.
7. Le parti concordano di rivedere l'importo complessivo dell'indennità, stabilendo criteri obiettivi di assegnazione alla luce delle ultime variazioni di organico avvenute all'interno dell'Ente in seguito al pensionamento di alcuni dipendenti entro il primo trimestre del 2019.
8. 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;

9. 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.
10. 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.
11. Il budget individuato per l'anno 2018 è di € 600,00.
12. Il budget individuato per l'anno 2019 sarà quantificato entro il primo trimestre del 2019.

Art. 27 – Indennità Reperibilità

1. 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.
2. 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.
3. Il budget individuato per l'anno 2018 è di € 1.520,00, suddiviso con le medesime modalità per i dipendenti individuati nel CCDI del 2017 del Settore tecnico/tecnico manutentivo e dell'ufficio stato civile – servizi cimiteriali.
4. Per l'anno 2019 l'importo dell'indennità di reperibilità è confermato in € 10,33,

Art. 28 – Performance organizzativa

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 2018 è pari a € 11.582,03 di cui 8.469,72 per i premi collegati alla performance organizzativa e 3.112,31 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 del Settore 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 Settori è operato 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 settore.
9. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo su autorizzazione preventiva del responsabile del settore e dovrà essere debitamente motivata, L'autorizzazione non potrà essere concessa per un tempo inferiore a 15 minuti.
10. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato. Il recupero delle ore dovrà avvenire entro l'anno successivo, previa autorizzazione del Responsabile di settore.
11. Il dipendente che opti per il recupero del lavoro straordinario la liquidazione della maggiorazione avverrà con le modalità previste dal precedente comma 6.
12. Le economie di spesa eventuali vengono attribuite al fondo per l'anno di competenza.
13. Per l'anno 2018 le prestazioni di lavoro straordinario sono state autorizzate con deliberazione di G.C. n. 3 del 10.01.2018.

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.

Art. 31 - Banca delle ore

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, da conteggiarsi a frazioni di 15 minuti, è stabilito in numero di 100 ore.
3. Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

PARTE 3^

Art. 32 - Polizia Municipale

1. 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^

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 33 - 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 2019.
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. 34 - 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.