

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL

COMUNE DI MONTANARO

PARTE NORMATIVA VALIDITA' TRIENNIO 2019-2021

PARTE ECONOMICA VALIDITA' ANNO 2021

Blasport Impadri

Maree

FP CGIL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Il giorno **12 ottobre**, alle ore **08.54**, 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:

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

Richiamati i verbali:

- n. 1 del 01.10.2021 con il quale si è preso atto dell'assenza dei rappresentanti delle OOSS territoriali e si è rinviato l'incontro al 05.10.2021;
- n. 2 del 05.10.2021 con il quale le parti concordavano verificare la possibilità di procedere ad effettuare progressioni orizzontali aggiornando la riunione alla data odierna. Nella medesima seduta la parte sindacale ha avanzato la richiesta di integrare il fondo anno 2021 con la quota relativa alla differenza rispetto al limite del fondo anno 2016.

La seduta viene aperta con la lettura della nota prot. n. 9464 del 11/10/2021 (che si allega) con la quale l'Amministrazione comunale argomenta l'impossibilità di procedere alla rettifica del fondo, impegnandosi a procedere per l'eventuale integrazione nel 2022.

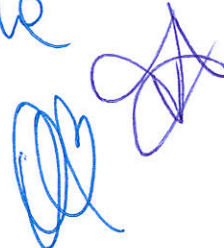
Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Montanaro per l'anno 2021 relativo al personale dipendente del Comune di Montanaro, Comparto Funzioni Locali.

I componenti della delegazione di Parte Pubblica :

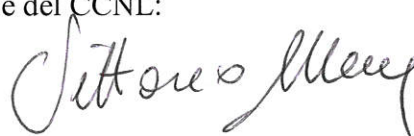
VIGORITO dott.ssa Clelia Paola – Segretario Comunale	
AMATUZZO Alessandra – Responsabile Settore Finanziario	

I componenti della parte sindacale:

rappresentanza sindacale unitaria:

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.		

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

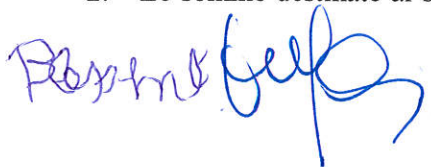
1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune Montanaro e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla 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 concordano che il CCDI avrà validità triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che impongano la revisione;
 - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo salario accessorio;
 - c) la volontà delle parti di rivedere le condizioni.
2. Il presente CCDI ha validità, nella parte normativa per il triennio 2019/2021, nella parte economica per l'anno 2021.
3. 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.
4. 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 2021 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. L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La contrattazione integrativa definisce preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.
2. Per l'anno 2021, la quota dei beneficiari viene individuata nel 15%, per un massimo di 4 unità di personale che presenta i requisiti più alti di partecipazione al premio.
3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 98.

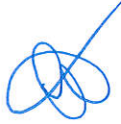
Art. 7 - Progressioni economiche

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

Bonnik



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 familiari 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).

Bonini

del

at

Meer

Q

Q

Q

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 essere 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 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.
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



tedicesima 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 comporto 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;

Bernini

Ben

Alce

St

Vol

- 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

B. Lenzi

del

AS

Meer

ep

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 comporta.
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

Boukmt

Wey

Allee

Sh

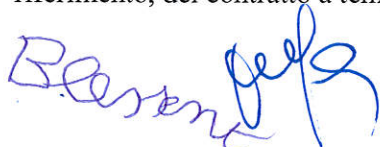
De

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 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 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 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, pareggiate 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 2021

Art. 22 – Informazione sulla costituzione del fondo

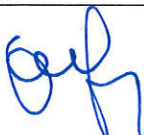
1. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo. Per l'anno 2021 il fondo per le risorse decentrate avrà la seguente consistenza:

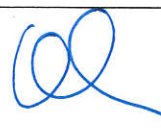


Comune di Montanaro	
	Preventivo
	2021
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	91.201,48
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	0,00

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c 2 lett. a) – incremento € 83,20 per unità personale in servizio anno 2015	2.163,20
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.931,59
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	553,93
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	4.648,72
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	95.850,20

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4, CCNL 2018 - integrazione 1,2%	8.252,79
Art. 67, c. 3 lett. d) CCNL 2018 frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	298,27
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	8.551,06
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 – entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT	113,60
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs n. 50/2016 (dal 01/01/2018)	3.000,00
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L. 145/2018)	3.098,06
Art. 67, c. 3 lett. e) CCNL 2018 – Risparmi Fondo Straordinario anno precedente	99,24



13


Art. 68, c. 1 CCNL 2018 – Risparmi Fondo anno precedente	0,00
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	6.310,90

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	14.861,96
--	------------------

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	110.712,16
---	-------------------

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)	97.951,27
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	108.910,89

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	7.789,06
Fondo straordinario erogato 2020	7.689,82

VERIFICA LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO
RIDUZIONE DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS. N. 75/2017

Dipendenti in servizio al 31.12.2018: n. 25
Valore Quota Media Procapite (QMP): Euro 5.853,96 (determinato assommando importo Fondo risorse

Bertone

Bel *Meey*

St *Or*

decentrate anno 2018 - quota rilevante limite - per Euro 98.975,88 e budget p.o. anno 2018 per Euro 47.373,00, come da relazione illustrativa e tecnico-finanziaria anno 2018) / n. 25 dipendenti = Euro 5.853,96).

Incremento dipendenti presunto per il 2021: +0,12

ADEGUAMENTO LIMITE FONDO ANNO 2016

702,47

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

100.864,88

RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

47.373,00

FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO

7.789,06

RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE

35.468,00

ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 33, COMMA 2 D.L. 34/2019

702,47

LIMITE FONDO

192.197,41

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2020

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

98.505,20

RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

47.250,00

FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO

7.789,06

RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE

35.960,51

LIMITE FONDO

189.504,77

DIFFERENZA RISPETTO AL LIMITE DEL FONDO ANNO 2016

- 2692,64

TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2021 (AL NETTO DELLE RIDUZIONI)

TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2021 AL LORDO DELLA RIDUZIONE

108.910,89

Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016

0

TOTALE FONDO 2020 AL NETTO DELLE RIDUZIONI

108.910,89

Resonaf

af

Mary

Q

ⓧ

Art. 23 - Utilizzo fondo

Comune di Montanaro	
UTILIZZO FONDO	2021
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	108.910,89
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA (B)	58.462,45
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	52.916,46

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	45.712,50	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.749,95	
Totale destinazione storica vincolata (D)	58.462,45	
art.68,c. 1, ultimo periodo – differenziali PEO e trattamenti fissi personale cessato anno precedente (i)	1.996,54	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E= V-D+i)	52.444,98	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	3.000,00	
Art. 68, c. 2 lett. g) CCNL 2018 – entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT	113,60	
Art. 68, c. 2 lett. g) CCNL 2018 – incentivi per accertamenti IMU e TARI	3.098,06	
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	6.211,66	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Art. 68, c. 2 lett. J), CCNL 2018 – differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	5.231,41	
rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2020	800,00	
maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2020	1.535,00	
disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2020	5.450,00	
Indennità di reperibilità specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2020	1.295,00	

Blessini

Belletti

Alberici

Di

De

Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	14.966,65	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	11.868,68	
Premi collegati alla performance individuale	5.086,58	
Totale (G)	46.233,32	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G)	110.907,43	
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 2021

1. Per quanto concerne le progressioni orizzontali da attribuire, in funzione ai risparmi realizzati, le parti concordano di avviare le procedure per le progressioni orizzontali che decoreranno dal 1.3.2021. Si confermano i criteri stabiliti con l'ultimo CCDI sottoscritto in data 29.11.2016. Per il 2021 si ipotizza una spesa presunta di € 5.231,41 derivante dalle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2020.
2. Considerati i limiti delle risorse del fondo anno 2021 le parti stabiliscono di procedere nel 2022 a partire dal 01.01.2021 a terminare le progressioni in categoria C impegnandosi a concludere, nel corso del 2023, a partire dal 01.01.2023 il percorso di riconoscimento professionale con l'attuazione delle progressioni delle categorie D.

Art. 25– Indennità condizioni di lavoro

3. 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.
4. 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.
5. Le parti concordano che, per le indennità di cui al presente articolo, saranno applicati per l'anno 2021 gli stessi criteri e importi stabiliti nel CCDI 2020.

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.

Beccant

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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 2020 è di € 800,00 suddiviso per il numero di dipendenti che svolgono i seguenti servizi:

U.O.: Servizi Manutentivi - Protezione Civile:

Cat B – Tecnico specializzato

n. 2 unità;

Per il 2021 si conferma la quantificazione, stabilita nel CCDI 2020, dell'importo giornaliero € **1,80** 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 2021 è di € 5.450,00, suddiviso per il numero di dipendenti sotto individuati:

- personale inquadrato nella categoria C con la qualifica di Agente di Polizia Locale
- personale inquadrato nella categoria B con la qualifica di Addetto di supporto ai servizi generali, con nomina ausiliare del traffico.

Per il 2021 si quantifica un importo giornaliero di € 6,40 per la categoria B e € 6,70 per la Categoria C, per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile.

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. 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.

Per l'anno 2021 l'importo giornaliero dell'indennità, per i soli giorni di effettiva presenza, 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**

con un badget complessivo annuale di € 1.535,00.

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 somme da destinare al fondo delle risorse decentrate saranno oggetto di contrattazione annuale. In tale sede si provvederà all'individuazione delle somme da corrispondere a titolo di indennità nel suo complesso, riservando alle parti la possibilità di definire l'importo massimo pro capite da assegnare al dipendente a seguito della nomina a responsabile di procedimento o all'affidamento della particolare responsabilità.
6. Il Responsabile di Settore provvede di anno in anno alla designazione dei Responsabili di procedimento e/o particolari responsabilità, pertanto in considerazione delle mutate esigenze del proprio settore e della gestione dei procedimenti amministrativi si dovrà procedere a confermare o revocare l'incarico affidato.
7. Il budget individuato per l'anno 2021 è di € 14.966,35, così suddiviso per i vari settori:

Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo:

- Responsabile di procedimento U.O. Edilizia Privata	€.	2.000,00
- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Manutentivi	€.	2.000,00
- Responsabile di procedimento predisposizione atti	€.	1.000,00

Settore Affari Generali:

- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Demografici	€.	1.550,00
- Qualifica di addetto ai Servizi demografici (art.70-quinquies comma 2 lett. a)	€.	100,00
- compenso destinato al personale addetto all'U.R.P.e al coordinamento processi di dematerializzazione/digitalizzazione	€	1.800,00

Settore Finanziario:

- Responsabilità di procedimento U.O. Ragioneria	€.	1.500,00
- Responsabile di procedimento U.O. Tributi	€.	1.350,00
- Responsabile di procedimento U.O. Risorse Umane e Commercio	€	1.250,00

Settore Vigilanza:

- Responsabile di procedimento servizi esterni prevalentemente operativi Polizia Locale	€.	1.000,00
--	----	----------

Settore Qualità Vita:

- Responsabile di procedimento U.O. Affari Sociali, Culturali Biblioteca	€.	1.000,00
- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Scolastici sportivi e del tempo libero	€.	416,65

8. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate in due tranches, entro la mensilità di luglio e entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Bevone

Bozzi

Meer

St

Q

9. Le parti concordano in caso di nomina effettiva da parte del Sindaco, l'introduzione dell'indennità per specifiche Responsabilità art. 70-quinquies comma 2 lett. c) – “Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di Protezione civile” assegnando un budget complessivo di € 600,00 per le figure che saranno nominate dai rispettivi Responsabili di Settore.

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 2021 Il budget individuato è di € 1.295,00, suddiviso con le medesime modalità per i dipendenti individuati nel CCDI del 2019 del Settore tecnico/tecnico manutentivo e dell' ufficio stato civile – servizi cimiteriali così individuati:.

Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo:

U.O.: Servizi Manutentivi– Protezione Civile:

Cat B – Tecnico specializzato n. 2 unità;

Settore Affari Generali:

relativamente alle festività contigue nel corso dell'anno

U.O.: Demografici

Cat D – Specialista Amministrativo

Cat. C – Esperto Amministrativo

Art. 28 – Performance organizzativa e individuale (art. 68, c. 3 CCNL 2018)

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 € 16.955,26 di cui il 30% pari ad € 5.086,58 per i premi collegati alla performance individuale di cui il 30% di media procapite viene destinato ai dipendenti che raggiungono l'eccellenza. Il restante 70% pari ad € 11.868,68 sarà destinato ai premi collegati alla performance organizzativa.
3. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.

Art. 29 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge, nello specifico:
- per quanto riguarda gli incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs 50/2016, il “Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivante” approvato con deliberazione di G.C. n. 60 del 26/04/2017;
 - per quanto riguarda l'incentivo recupero IMU, il “Regolamento per la disciplina del potenziamento delle risorse strumentali dell'u.o. tributi e del trattamento economico accessorio del personale dipendente coinvolto nel procedimento di recupero evasione (art. 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145)” approvato con deliberazione di G.C. n. 158 del 11/11/2020.

2. Il budget individuato per l'anno 2021 è di € 6.211,66, così suddiviso:

€ 113,60	Art. 68, c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 – (entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT- in deroga al tetto dell'accessorio)
€ 3.098,06	Art. 68, c.2, lett. g del CCNL 21.05.2018 (incentivo recupero IMU- in deroga al tetto dell'accessorio)
€ 3.000,00	Art. 67, c. 3 lett. c del CCNL 21.05.2018 – (incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs 50/2016 e s.m.i. - in deroga al tetto dell'accessorio)
€ 6.211,66	Totale

Art. 30 - 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 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 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 2021 le prestazioni di lavoro straordinario sono state autorizzate con deliberazione di G.C. n. 3 del 13/01/2021.

Bozzani

Bozzani

Bozzani

Art. 31 - 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. 32 - 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.

Art. 33 - Pausa mensa

1. In considerazione del fatto che gli operai osservano un orario settimanale prolungato al pomeriggio il servizio mensa, attualmente viene erogato dal lunedì al venerdì, e sarà usufruibile anche da altro personale dipendente nel caso in cui nelle giornate "corte" effettuerà un orario straordinario autorizzato di almeno ore 1,30;

PARTE 3^

Art. 34 - Polizia Municipale

1. Per quanto concerne le indennità previste per la polizia municipale si procederà all'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità e alla corrispettiva quantificazione dell'importo da corrispondere, solo se verranno individuate figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio, con apposito accordo.

Art. 35 - Criteri per la determinazione e l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di

Posizione Organizzativa

1. Le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa saranno erogate in seguito valutazione della performance organizzativa e individuale in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano delle Performance;
2. La valutazione dei Responsabili sarà composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nelle schede processi relative al proprio settore, e, per i restanti 50/100, dai punteggi assegnati dal Segretario Comunale sulla base dei fattori descritti nella rispettiva scheda di valutazione, nell'ambito di specifiche fasce di merito, definite come segue:
 - **Valutazione complessiva inferiore a 60/100 è ritenuta insufficiente → nessuna erogazione**

Blessone

Sepp

Stefano

Alberici

- Valutazione complessiva tra 60 e 70 → attribuzione minima pari al 10% dell'indennità di posizione.
- Valutazione complessiva tra 71 e 80 → attribuzione di uno 0,5% in più rispetto al minimo (10%), per ogni punto (o frazione di punto superiore a 0,5) ,fino al massimo del 15% dell'indennità di posizione.
- Valutazione complessiva superiore all'80 → attribuzione dell'1% in più rispetto al 15%, per ogni punto (o frazione di punto superiore a 0,5), fino al massimo del 25% dell'indennità di posizione.

PARTE 4^

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 36- Interpretazioni congiunte

1. Le parti concordano che tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL 2016-2018 saranno trattati con valenza dal 01.01.2020 sia nella parte economica sia per quanto concerne i criteri.
2. Le parti si impegnano a evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI;
3. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa;
4. 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;
5. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa;

Art. 37 - 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.

Montanaro, 12/10/2021

Parte Pubblica:

Vittorio

Vigorito Clelia Paola

Amatuzzo Alessandra

segretaria:

Teresa Cuccia

Cuccia Teresa

Parte Sindacale:

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

Blessent Patrizia
Blessent Patrizia - RSU ~~ASSENTE~~

Tasca Angela
Tasca Angela - RSU

Torasso Laura - RSU

Torasso Laura
Blessent