

COMUNE DI LEGNARO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2019 - 2021**

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il 01/04/2019 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Legnaro Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: IL SEGRETARIO GENERALE
Dot. Fabrizio Balda
I componenti della delegazione trattante di parte pubblica: _____

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: _____
Cisl Fp: RICCI ANDREA _____ ANCONATO _____ BARBATO MARIO
Uil Fpl: MAGGI M. MICHELE _____
RSU: FRANCO FOGGIO CGIL

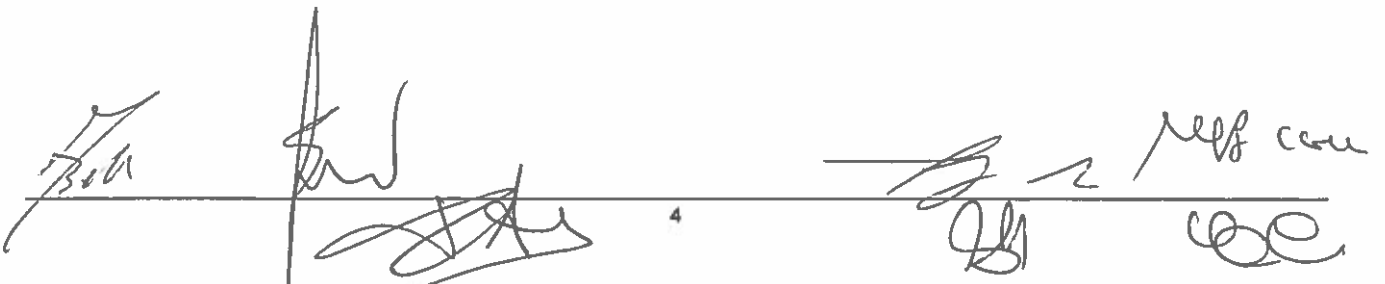
Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Legnaro del Comparto delle Funzioni Locali.

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI	6
Art. 5 – Principi generali	6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'	6
Art.6 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.	6
Art.7 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.....	6
CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	7
Art.8 – Budget di settore	7
Art. 9 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi	8
CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	8
Art. 10 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.	8
CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	9
Art. 11 - Progressione Economica Orizzontale	9
CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO .	9
Art. 12 - Principi generali	9
Art.13 Indennità condizioni di lavoro	10
Art. 14 – Indennità di servizio esterno.....	11
Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 2018	11
Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità.....	12



Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL).....	12
Art. 18 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL).....	12
TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA’ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	13
Art. 19 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	13
TITOLO IV ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO	13
Art. 20 – Definizioni.....	13
Art. 21 – Disciplina dell’orario di servizio e di lavoro	13
TITOLO V CONCILIAZIONE VITA-LAVORO.....	13
Art. 22 – Orario di lavoro flessibile.....	13
TITOLO VI – DISPOSIZIONI DIVERSE.....	14
Art. 23 – Servizio sostitutivo mensa	14
TITOLO VII - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	14
Art. 24 - Formazione e aggiornamento	14



 A horizontal line is drawn across the page. Above the line, there are several handwritten signatures and initials. From left to right: a signature that appears to be 'F. B...', a signature that appears to be 'M...', a signature that appears to be 'S...', a signature that appears to be 'S...', and a signature that appears to be 'M. P.'. Below the line, there are several handwritten initials and marks. From left to right: a large scribble, a small number '4', a signature that appears to be 'S...', and a signature that appears to be 'M. P.'.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

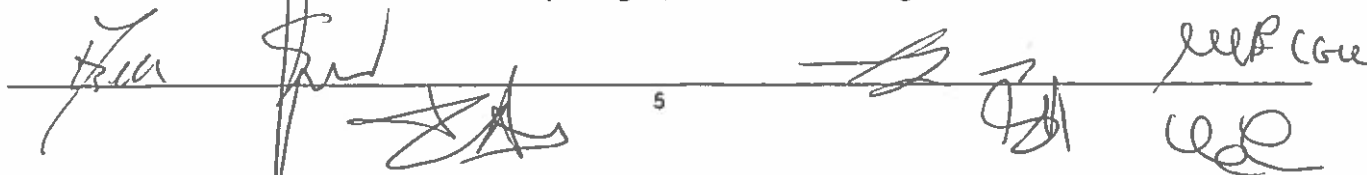
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2019 – 2021, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla stipula, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata/PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In ogni caso, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui all'art. 2 commi 3 e 4, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.



5

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Principi generali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

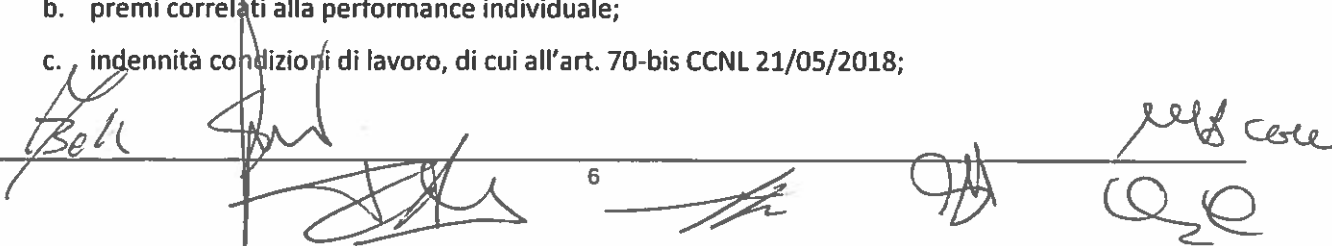
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art.6 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21/05/2018.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Secondo quanto previsto dall'art.67 CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali.

Art.7 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/0/2018, sono, ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 68 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina le risorse disponibili all'art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018, ai trattamenti economici di seguito elencati:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018;



- d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018;
 - f. Indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quaterCCNL 21/05/2018;
 - g. Progetti ai sensi art. 67, comma 5, lett. B CCNL 2018;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 50% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.
 4. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art.8 – Budget di settore

Con la determinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, vengono determinati per ogni settore i budget economici per le erogazioni delle indennità e delle performance.

La determinazione del budget considera il numero di dipendenti in servizio in ogni settore e della categoria di appartenenza applicando i seguenti coefficienti:

- cat. B pari a 1
- cat. C pari a 1,1
- cat. D pari a 1,2

per i part time il coefficiente viene ridotto proporzionalmente.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are two more signatures, one of which appears to be a name followed by a surname. The signatures are written in black ink on a white background.

Art. 9 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

In sede di contrattazione integrativa annuale, sulle risultanze del precedente art. 8, le parti definiranno il budget economico da attribuire alla "performance organizzativa" di cui all'art. 68 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018, alla "performance individuale" di cui all'art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018, e alla "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 CCNL 21/05/2018, con le seguenti precisazioni:

- a. alla performance individuale viene attribuita una percentuale di almeno il 50% delle risorse come determinate dal precedente art. 8;
 - b. ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della "performance individuale" secondo i seguenti criteri:
 - definizione di una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
 - la misura della maggiorazione della differenziazione del premio individuale, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, per valutazione positiva si intende una valutazione superiore al 61/100 del punteggio attribuibile sulla base del sistema di valutazione dell'ente.
1. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno.
 2. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto in base alle assenze dal servizio.
 3. Si prevede una franchigia pari a 30 giorni non considerata assenza, inoltre non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; legge 104/92; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita, recupero derivante da svolgimento lavoro straordinario e gli eventuali riposi compensativi.
 4. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
 5. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri saranno riversate nel fondo e saranno ripartite proporzionalmente alla quota di produttività già assegnata.

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 10 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

La distribuzione della retribuzione di risultato dei dipendenti dell'area delle posizioni organizzative, avviene secondo i criteri di seguito riportati:

- l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione positiva della prestazione del lavoratore. In particolare, tale retribuzione è percepita dal titolare che, a seguito di valutazione, ha conseguito un punteggio almeno pari a 61/100;
- la quota di retribuzione di risultato viene calcolata sulla base del peso della posizione organizzativa e del punteggio attribuito con la scheda di valutazione
- l'importo destinato alla retribuzione di risultato dovrà essere pari ad una percentuale variabile tra il 15% e il 25% nel limite degli importi (fondo), destinato a remunerare le posizioni organizzative.
- ai fini del calcolo del premio non rilevano le assenze, a qualsiasi titolo, anche non continuative, inferiori a 30 giorni.



8

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

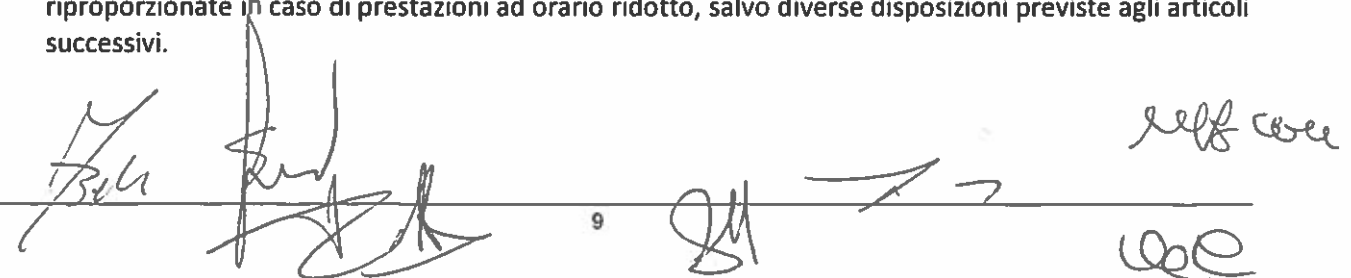
Art. 11 - Progressione Economica Orizzontale

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 50% dei dipendenti dell'ente.
2. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita,
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. A, B, B3, C, D, P.O.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle schede di valutazione conseguite nel triennio precedente.
7. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'Ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
8. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse destinate alla categoria sono integrate nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre categorie o in subordine destinato alla produttività collettiva.
9. il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
10. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue: 2 anni (per le Categorie A, B, B3, C, D e P.O.), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 12 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.



9

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies e indennità di funzione art.56-sexis CCNL 21/05/2018.
7. Le condizioni, i beneficiari e le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art.13 Indennità condizioni di lavoro

1. l'indennità condizioni lavoro è 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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. Le indennità dell'istituto in parola competono 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.
4. Le indennità dell'istituto in parola verranno erogate annualmente.

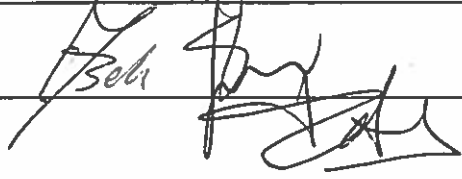
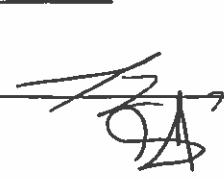
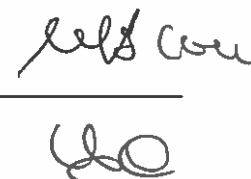
Pesatura del rischio:

Personale soggetto ad attività esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro 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-fisico, e continua esposizione ad agenti atmosferici. Si quantifica in € 3,00 l'indennità giornaliera descritta in premessa, si individua il personale operaio quale percettore di tale indennità.

Pesatura del disagio:

Disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, con esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale, ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio o a situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza; Si quantifica in € 1,50 l'indennità giornaliera descritta in premessa, si individua l'istruttore con qualifica tecnica incardinato nel settore tecnico.

Pesatura del maneggio valori in base alla media mensile dei valori maneggiati:

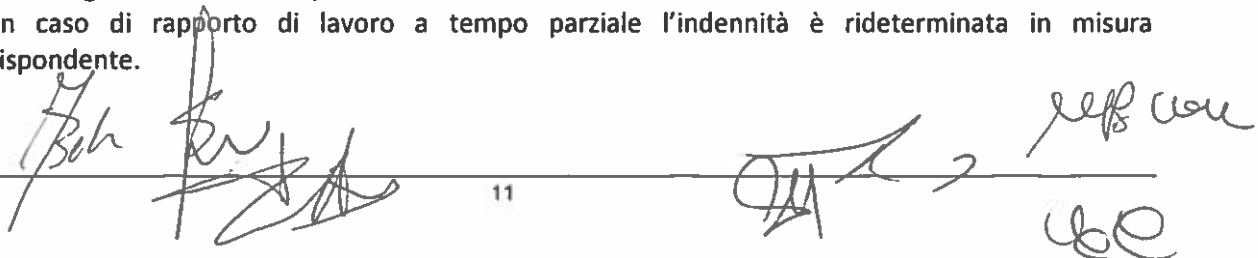
- a. media mensile di valori di cassa maneggiati fino a € 150,00 indennità giornaliera pari a € 0;
 - b. media mensile di valori di cassa maneggiati compresa tra € 151,00 a € 1.000,00 indennità giornaliera pari a € 1,00;
 - c. media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00 indennità giornaliera pari a € 1,50.
- Si individuano i percettori, nei limiti dei valori sopra definiti, nelle figure dell'economista comunale, gli agenti contabili formalmente incaricati e il personale della polizia locale in sede di incasso di proventi derivanti da sanzioni codice della strada.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,00.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è corrisposta nel caso in cui la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per l'80% del debito orario giornaliero rideterminata in misura corrispondente.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 2018

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti responsabili di settore in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
 2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) Sostituzione dei Responsabili di Settore. Concorrono alla definizione di tali figure professionali, un elevato valore patrimoniale o di responsabilità giuridica che ne può scaturire. Valenza attribuita fino ad un massimo di € 700,00.
 - b) Responsabilità istruttorie, con un buon livello di autonomia di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione in via continuativa o di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto o di front office. Valenza attribuita fino ad un massimo di € 500,00.
 - c) Responsabilità per coordinamento delle funzioni della squadra di manutenzioni esterna. Valenza attribuita fino ad un massimo di € 500,00.
 3. Le attribuzioni delle indennità sopra esposte, dovranno essere sottoposte all'esame preliminare della conferenza dei capi settore.
 4. L'importo delle indennità attribuite deve rispettare i limiti del budget assegnato.
 5. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.



6. L'erogazione dell'indennità avviene su base annua.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 2018 – viene stabilita nella misura pari a €. 300,00 annui lordi a favore di:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale;
- b) messo notificatore;
- c) responsabile dei tributi secondo le previsioni di legge vigenti;

2. Nelle fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

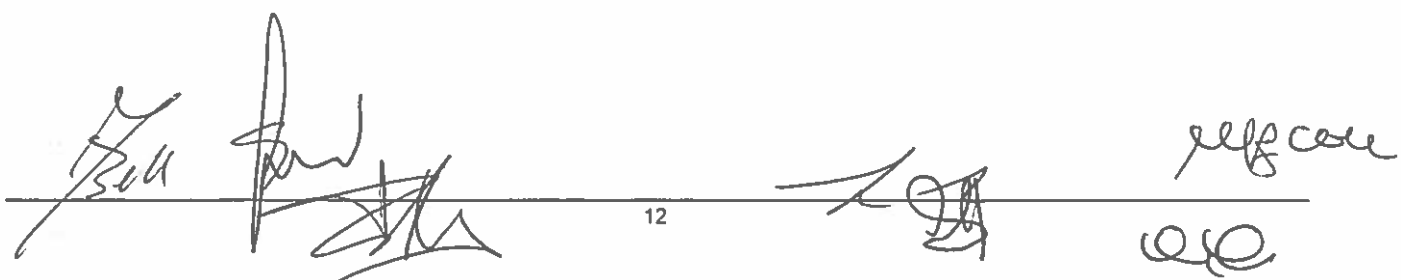
6. L'erogazione dell'indennità avviene su base annua.

Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione.

Art. 18 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.



TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 19 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

TITOLO IV ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO

Art. 20 – Definizioni

1. Per orario di servizio s'intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità degli uffici comunali e l'erogazione dei servizi all'utenza.
2. Per orario di lavoro s'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.

Art. 21 – Disciplina dell'orario di servizio e di lavoro

1. L'orario di servizio e di lavoro possono essere articolati su 5 o 6 giorni settimanali in relazione alle necessità organizzative o al tipo di servizio erogato all'utenza.
2. La determinazione dell'orario di servizio e di lavoro spetta al responsabile di settore, titolare di posizione organizzativa, che si conforma all'orario di apertura al pubblico e che tiene conto della migliore organizzazione del lavoro possibile in relazione ai servizi forniti.
La modifica dell'orario di servizio ed eventualmente dell'orario di lavoro deve essere comunicata al personale interessato almeno 15 giorni prima.
3. L'orario di servizio e di lavoro dei Responsabili di Settore – titolari di posizione organizzativa - viene determinato dal Segretario Comunale. La modifica dell'orario di servizio ed eventualmente dell'orario di lavoro deve essere comunicata al personale interessato almeno 15 giorni prima.

TITOLO V CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 22 – Orario di lavoro flessibile

1. Fermo rimanendo, che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti prima e dopo l'orario di servizio stabilito.
2. La flessibilità oraria dovrà essere fruita:
 - senza arrecare pregiudizio ai servizi ai quali i dipendenti sono destinati;
 - senza arrecare pregiudizio al normale svolgimento dei compiti d'ufficio;
 - nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico.
3. Il Responsabile di settore verifica le condizioni per la fruizione della flessibilità oraria e individua il personale che per ragioni di servizio non può accedere a tale flessibilità.
4. Ai Responsabili di settore, in considerazione del supporto fornito agli organi amministrativi, viene concessa una flessibilità maggiore con i limiti orari di seguito indicati, nei quali devono garantire la loro presenza:
 - dalle ore 9,00 alle ore 13,00 tutti i giorni;
 - dalle ore 15,00 alle ore 18,00 nei giorni di rientro.

5. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo in cui è maturato.
6. Compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di settore può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo restando il rispetto del debito orario giornaliero, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 23 – Pausa e servizio sostitutivo mensa

1. L'Ente garantisce il servizio sostitutivo della mensa mediante convenzione diretta con i ristoratori locali.
2. Il personale ha diritto al servizio nei giorni di rientro pomeridiano, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti, ai sensi dell'art. 45 del CCNL 14.09.2000. Per avere diritto al servizio il rientro pomeridiano deve protrarsi per almeno 2 ore.
3. La fascia oraria della pausa mensa è compresa tra le 12,30 e le 15,30. In ogni caso deve essere garantito l'orario di apertura al pubblico.
4. Il servizio spetta anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero purchè la prestazione si protragga per almeno 2 ore oltre il normale orario di servizio.
5. Il servizio spetta anche per prestazioni di lavoro straordinario serali. Per servizio serale si intende di norma quello svolto dopo le ore 18,00.
6. Ai sensi dell'art. 26 comma 2 del CCNL 21.05.2018, per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere (per un massimo di 1,5 ore), è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.

TITOLO VII - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 24 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. 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.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni,

comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 Ccnl 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
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. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto . Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario ricomprendendo anche le tempistiche di trasferta.
8. 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.
9. 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.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

