

COMUNE DI BARENGO
(Provincia di Novara)

Pre - Intesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019

L'anno DUEMILADICIANNOVE, il giorno ventisette del mese di settembre, ore 10,00, presso la Sede del Comune di Barengo (NO), LE DELEGAZIONE TRATTANTI, costituite ai sensi del VIGENTE C.C.N.L.. 21.05.2018, nelle persone dei signori:

Per la PARTE PUBBLICA:
DOTT. MICHELE GUGLIOTTA

Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:

DOTT. FRANCESCO ORLANDI CGIL - F.P. - Novara.

Sottoscrive la seguente pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riferito all'anno 2019 - 2021.

Detta pre intesa sarà poi sottoposta all'approvazione da parte della Giunta Comunale e, dopo avere acquisito l'assenso di quest'ultima ed il parere favorevole del Revisore dei Conti, sottoscritta.

Schema del Contratto integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi.
- Art. 2 Ambito di applicazione.
- Art. 3 Durata - Revisione.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.
- Art. 5 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.
- Art. 6 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali.
- Art. 7 Interpretazione autentica.
- Art. 8 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.
- Art. 9 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.
- Art. 10 Differenziazione del premio individuale.
- Art. 11 Progressioni orizzontali.
- Art. 12 Indennità condizioni di lavoro.
- Art. 13 Indennità specifiche responsabilità.
- Art. 14 Indennità di reperibilità.
- Art. 15 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale.
- Art. 17 Banca delle ore.

FP CGIL 

TITOLO III – CONCILIAZIONE VITA – LAVORO

- Art. 18 Orario di lavoro flessibile
- Art. 19 Orario di lavoro e orario multiperiodale
- Art. 20 Smart working e telelavoro

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art 21 Specifiche disposizioni di legge

TITOLO V - BENESSERE DEL PERSONALE

- Art 22 Welfare integrative
- Art 23 Ferie e riposi solidali

TITOLO VI – PERMESSI ASSENZE E CONGEDI

- Art. 24 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi
- Art 25 Destinatari e processi della formazione
- Art 26 Integrazione della disciplina della trasferta

ALLEGATI:

- Art. 12 - comma 7 - Indennità condizioni di lavoro - Allegato A.
- Art. 13 - comma 5 - Indennità per specifiche responsabilità - Allegato B.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente nuovo Contratto Collettivo Integrativo (*di seguito CCI*), previsto dall'art. 3 comma 2 lett. B) del C.c.n.l. 21.05.2018, disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro in quanto compatibili o non disapplicati, demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, di confronto e di informazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, gusto art. 7, comma 4 del medesimo C.c.n.l. 2018 su richiamato, (*di seguito indicato C.c.n.l. 2018*), nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dal *C.c.n.l. 2018*.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Barengo (NO) in cui non sono presenti dirigenti, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso l'eventuale personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. In merito ai nuovi istituti previsti dal C.c.n.l. 2018 su citato, questi trovano disciplina all'interno del presente contratto in ragione del solo personale presente, stante le modeste dimensioni dell'ente e l'assenza di numerose figure professionali richiamate dal contratto (*es. Titolo VI - Sezione per la Polizia Locale*).
3. 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.
4. Rimane in ogni caso valido il precedente contratto integrativo riferito ai Responsabili di servizio P.O. (Posizioni Organizzative) oggetto di approvazione con deliberazione della Giunta comunale n. 58 del 6.6.2019.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021. Con scadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto, in ossequio all'art. 3, comma 5 del *C.c.n.l. 2018* di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art.4

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal *C.c.n.l. 2018* e dal presente *CCI* tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale
4. Nel richiamare l'art. 7, comma 4 del *C.c.n.l. 2018*, il presente *CCI* tiene conto dei soli oggetti di contrattazione rispetto al personale presente, per cui sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - d) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - e) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - f) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - g) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - h) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - i) l'elevazione del contingente fino al massimo del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - j) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - k) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - l) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
 - m) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
 - n) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
 - o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - p) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i., una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
 - q) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
5. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per

contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 5

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art. 4, comma 4 del presente *CCI*. Rimane ferma la possibilità dell'incremento degli oggetti di contrattazione in ragione della presenza di personale interessato agli istituti contrattuali previsti.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), f), g), h), i), j), con specifico accordo che integra il presente *CCI*.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, fermo restando il parere favorevole dell'organo di controllo, la Giunta comunale autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo.
4. Per l'anno 2019 si terrà conto della definizione dei nuovi criteri di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 18.04.2019 n. 32 convertito nella legge 28.06.2019 n. 58.

Art. 6

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dai singoli articoli del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 7

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del *CCI*, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica

descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente *CCI*.

Art. 8

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

1.1. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; il 2.2 l'indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex -VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 ove presente.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i.. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile ove presenti.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale previsto dall'art. 69 comma 2 del *C.c.n.l. 2018 (30% di parte variabile)*;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del *C.c.n.l. 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 del *C.c.n.l. 2018*;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del *C.c.n.l. 2018*;
- g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 9

Criteria 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 *C.c.n.l. 2018*, 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 alla performance organizzativa.
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. Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 30% delle

risorse di parte variabile di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 ad esclusione delle lettere c) f) g) di tale comma.

5. Si stabilisce inoltre, di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinato, e personale part-time. Per il personale in maternità trova applicazione l'art. 5 del CCNL 31.7.2009.

6. Si richiama l'attuale Sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 83 in data 27.12.2014 che trova applicazione fino alla eventuale nuova approvazione, modifica e/o integrazione.

Art. 10

Differenziazione del premio individuale (Art. 69 C.c.n.l. 2018)

1. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del *C.c.n.l. 2018* viene stabilita nel 30% la quota delle risorse di cui al suddetto comma, da destinare alla performance individuale.

2. In applicazione dell'art. 69, in via sperimentale, si concorda.

- ai fini di cui al comma 1 per "valutazioni più elevate" si considerano le valutazioni non inferiori a 95 punti su 100;

- ai fini di cui al comma 2 dell'art. 69 la misura della maggiorazione è stabilita nella misura del 30% (trentapercento) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente

- ai fini di cui al comma 3 dell'art. 69 la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 20% (ventipercento).

3. Tali percentuali potranno essere rinegoziate con scadenza annuale.

Art.11

Progressioni economiche

1. Per accedere alla progressione economica successiva si stabilisce il periodo minimo di anni 2 (due) effettivi (ventiquattro) in servizio presso il Comune di Barenigo (NO) e/o altri Comuni di provenienza, con un a valutazione non negativa per l'intero periodo biennale riferito alla valutazione.

2. In sede di contrattazione integrativa verranno definiti ulteriori criteri che tengano conto:

- dell'esperienza acquisita per il servizio prestato nella medesima categoria;

- del titolo di studio posseduto;

- dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale debitamente certificati;

- della valutazione delle prestazioni ai fini della performance;

- del raggiungimento di una valutazione minima.

Art 12

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) *disagiate;*

b) *esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;*

c) *implicanti il maneggio di valori.*

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 del *C.c.n.l. 2018* ed è modificabile annualmente.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.c.n.l. 2018.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.
6. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1 gennaio 2019.
7. Si allegato schema per la pesatura dell'indennità succitate come *allegato A*).

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per il personale in servizio nelle diverse aree di attività considerate, cui siano stati affidati formalmente, nell'ambito delle loro attività, particolari compiti di responsabilità, e non incaricati di posizioni organizzative, è prevista l'erogazione dell'indennità di cui all'art. 70 quinquies del C.c.n.l. 2018.
2. Il riconoscimento delle indennità avviene previa formale individuazione con apposito e motivato formale atto organizzativo della Giunta comunale dei dipendenti chiamati a svolgere incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
3. La dizione "*specifiche responsabilità*" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle categorie B, C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
4. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..
5. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione del compenso in relazione ai requisiti e criteri come *allegato B*).

Art 14

Indennità di reperibilità

1. Fermo restando il disposto dell'art. 7 del D.Lgs n. 66/2003 come modificato dall'art. 41, comma 4 della legge 133/2008, per i servizi tecnici viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 - 13,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo della durata massima di un anno.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o

con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 15

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. 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 e s.m.i.. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 40 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 e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Art. 16

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale,

subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time

Art 17 Banca delle ore

1 È istituita la banca delle ore del Comune di Barengo (NO) con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2 Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 180 ore che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3 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.

TITOLO III CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 18 Orario di lavoro flessibile

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Tale istituto prevede la flessibilità in entrata ed in uscita.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Questo istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con orari ben definiti (trasporto scolastico, attività educative e attività che si articolano su turni).

2. La flessibilità prevede:

- in 30 minuti la fascia di flessibilità in entrata ed in uscita, per cui il dipendente può legittimamente entrare 30 minuti dopo l'inizio teorico dell'orario di lavoro giornaliero, e uscire mezz'ora prima della fine dell'orario della giornata, non assolvendo in questo modo al debito orario teorico giornaliero.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

Art. 19

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, del D.Lgs. 08.04.2003 n. 66) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Art. 20

Smart working e telelavoro

1. Lo smart working e il telelavoro rientrano tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso allo smart working e al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 21

Specifiche disposizioni di legge

1. Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D.Lgs. 15.12.1997, n. 446) e s.m.i.;
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. , nei limiti dettati dalla stessa norma;
- incentive per l'ufficio tributi art. 1 comma 1.091 della legge 30.12.2018 n. 145.

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), *C.c.n.l. 2018*.

3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate nei precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

TITOLO V - BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 22

Welfare integrative

1. L'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 23

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 27.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

TITOLO VI - PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 24

Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente e con le seguenti modalità:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016 e s.m.i.: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- 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.
- tre giorni di permesso nell'ambito di 18 ore complessive per motivi personali di cui all'art. 32 del *C.c.n.l. 2018*.
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. 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)
- 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 (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.)

2. 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. (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. 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).

3. 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. 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. L'assenza per i permessi in questione 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. 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. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

4. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

5. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

6. 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. (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).

7. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)

Art. 25

Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

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. 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, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di confronto, stante la modesta entità dell'Ente, possono in ogni caso essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
9. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari o superiore all' 1 % del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 26

Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

ALLEGATO A - Art. 12 - comma 7 - Indennità condizioni di lavoro.

Comma 1, let. a) - Mansioni che comportano disagio.

Disagio.

1. Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività prevalente particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente.

2. In particolare, si riconosce:

a) il disagio connesso allo stress relazionale riconducibile ad alcune prestazioni che si differenziano dalle normali attività di front office in quanto comportano una effettiva e prolungata attività con esposizione al rapporto con il pubblico (per almeno la metà dell'orario giornaliero) caratterizzata da difficoltà relazionali e dall'attività di espletamento pratiche attraverso l'analisi di possibili soluzioni richiedenti specifiche conoscenze e competenze.

La suddetta attività deve altresì comprendere la rielaborazione del materiale acquisito durante lo svolgimento del servizio di sportello. Tale indennità viene corrisposta al personale che sostituisce il dipendente assente a condizione che sussistano i criteri sopra descritti."

3. Personale interessato: l'indennità di disagio, ai sensi dell'art 70-bis comma 1 let. a) del *C.c.n.l. 2018*, spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, quali:

a) personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);

b) personale impiegato in attività di sportello e front office;

c) personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa e/o frequente la necessità di cambiamenti impreveduti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);

d) personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi.

4. Riconoscimento: il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle suddette condizioni di lavoro.

5. La misura dell'indennità di cui sopra è definita nella misura base ad accordi modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Comma 1, let. b) – Rischio.

Rischio.

1. Definizione: prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.

2. Personale interessato: l'indennità di disagio, ai sensi dell'art 70-bis comma 1 let. b) del *C.c.n.l. 2018*, spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente esposte, quali:

a) prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;

b) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

c) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. (officine, cantieri, cucine e simili);

- d) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
 - e) personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio.
4. Riconoscimento: il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle suesposte condizioni di lavoro.
 5. La misura dell'indennità di cui sopra è definita nella misura base ad accordi modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Comma 1, let. c) – Maneggio valori.

Maneggio valori.

1. Definizione: prestazioni di lavoro che comportino per legge o in base ad un provvedimento formale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possono derivare rilevanti danni patrimoniali.
2. Personale interessato: l'indennità di maneggio valori, ai sensi dell'art 70-bis comma 1 let. c) del *C.c.n.l. 2018*, spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte.
3. Riconoscimento: il riconoscimento delle indennità avviene previa formale individuazione con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di agente contabile di fatto e/o di diritto cui sopra in relazione all'importo medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati.
4. La misura dell'indennità di cui sopra è definita nella misura di una indennità giornaliera riferita tra un minimo ed un massimo dei valori maneggiati.

Cumulabilità

Per dette indennità trova applicazione il principio generale che il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità di natura "accessoria", solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie (Parere Aran. – RAL 1880 18.11.2016).

ALLEGATO B - Art. 13 comma 5 - Indennità per specifiche responsabilità.

Requisiti e compensi.

Il limite del budget annuo, stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa è ripartito, in ragione del personale, appartenente alle singole aree e per i diversi settori, calcolo che tiene conto rispetto alla previsione massima prevista e con la valutazione del peso dell'ufficio.

Il compenso attribuibile, ai dipendenti di cui all' art. 4 del CCI, è così definito:

CATEGORIA B

Requisiti indennità:

- a) responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro;
- b) responsabilità di attività implicanti l'esercizio di particolari abilità, competenza e professionalità,

CATEGORIE: C e D

Requisiti Indennità

Sostituzione temporanea del responsabile d'area per attività avente rilevanza interna.

- a) autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'area di appartenenza;
- b) responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono sino alla concorrenza competenze specialistiche di rilievo non rientranti nella declaratoria professionale della categoria di appartenenza.

=====



Paolo Puffler

FP CGIL *[Signature]*

COMUNE DI BARENGO
(Provincia di Novara)

Pre - Intesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019

L'anno DUEMILADICIANNOVE, il giorno ventisette del mese di settembre, ore 10,00, presso la Sede del Comune di Barengo (NO), LE DELEGAZIONE TRATTANTI, costituite ai sensi del VIGENTE C.C.N.L.. 21.05.2018, nelle persone dei signori:

Per la PARTE PUBBLICA:
DOTT. MICHELE GUGLIOTTA

Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:

DOTT. FRANCESCO ORLANDI CGIL - F.P. - Novara.

Sottoscrive la seguente pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riferito all'anno 2019 - 2021.

Detta pre intesa sarà poi sottoposta all'approvazione da parte della Giunta Comunale e, dopo avere acquisito l'assenso di quest'ultima ed il parere favorevole del Revisore dei Conti, sottoscritta.

Schema del Contratto integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi.
- Art. 2 Ambito di applicazione.
- Art. 3 Durata - Revisione.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.
- Art. 5 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.
- Art. 6 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali.
- Art. 7 Interpretazione autentica.
- Art. 8 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.
- Art. 9 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.
- Art. 10 Differenziazione del premio individuale.
- Art. 11 Progressioni orizzontali.
- Art. 12 Indennità condizioni di lavoro.
- Art. 13 Indennità specifiche responsabilità.
- Art. 14 Indennità di reperibilità.
- Art. 15 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale.
- Art. 17 Banca delle ore.

FP CGIL  

TITOLO III – CONCILIAZIONE VITA – LAVORO

- Art. 18 Orario di lavoro flessibile
- Art. 19 Orario di lavoro e orario multiperiodale
- Art. 20 Smart working e telelavoro

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art 21 Specifiche disposizioni di legge

TITOLO V - BENESSERE DEL PERSONALE

- Art 22 Welfare integrative
- Art 23 Ferie e riposi solidali

TITOLO VI – PERMESSI ASSENZE E CONGEDI

- Art. 24 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi
- Art 25 Destinatari e processi della formazione
- Art 26 Integrazione della disciplina della trasferta

ALLEGATI:

- Art. 12 - comma 7 - Indennità condizioni di lavoro - Allegato A.
- Art. 13 - comma 5 - Indennità per specifiche responsabilità - Allegato B.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente nuovo Contratto Collettivo Integrativo (*di seguito CCI*), previsto dall'art. 3 comma 2 lett. B) del C.c.n.l. 21.05.2018, disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro in quanto compatibili o non disapplicati, demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, di confronto e di informazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, gusto art. 7, comma 4 del medesimo C.c.n.l. 2018 su richiamato, (*di seguito indicato C.c.n.l. 2018*), nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dal *C.c.n.l. 2018*.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Barengo (NO) in cui non sono presenti dirigenti, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso l'eventuale personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. In merito ai nuovi istituti previsti dal C.c.n.l. 2018 su citato, questi trovano disciplina all'interno del presente contratto in ragione del solo personale presente, stante le modeste dimensioni dell'ente e l'assenza di numerose figure professionali richiamate dal contratto (*es. Titolo VI - Sezione per la Polizia Locale*).
3. 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.
4. Rimane in ogni caso valido il precedente contratto integrativo riferito ai Responsabili di servizio P.O. (Posizioni Organizzative) oggetto di approvazione con deliberazione della Giunta comunale n. 58 del 6.6.2019.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021. Con scadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto, in ossequio all'art. 3, comma 5 del *C.c.n.l. 2018* di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art.4

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal *C.c.n.l. 2018* e dal presente *CCI* tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale
4. Nel richiamare l'art. 7, comma 4 del *C.c.n.l. 2018*, il presente *CCI* tiene conto dei soli oggetti di contrattazione rispetto al personale presente, per cui sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - d) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - e) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - f) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - g) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - h) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - i) l'elevazione del contingente fino al massimo del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - j) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - k) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - l) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
 - m) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
 - n) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
 - o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - p) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i., una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
 - q) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
5. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per

contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 5

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art. 4, comma 4 del presente *CCI*. Rimane ferma la possibilità dell'incremento degli oggetti di contrattazione in ragione della presenza di personale interessato agli istituti contrattuali previsti.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), f), g), h), i), j), con specifico accordo che integra il presente *CCI*.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, fermo restando il parere favorevole dell'organo di controllo, la Giunta comunale autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo.
4. Per l'anno 2019 si terrà conto della definizione dei nuovi criteri di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 18.04.2019 n. 32 convertito nella legge 28.06.2019 n. 58.

Art. 6

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dai singoli articoli del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 7

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del *CCI*, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica

descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente *CCI*.

Art. 8

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

1.1. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; il.2 1.2 l'indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex -VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 ove presente.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i.. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile ove presenti.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale previsto dall'art. 69 comma 2 del *C.c.n.l. 2018* (30% di parte variabile);
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del *C.c.n.l. 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 del *C.c.n.l. 2018*;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del *C.c.n.l. 2018*;
- g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 9

Criteria 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 *C.c.n.l. 2018*, 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 alla performance organizzativa.

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. Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 30% delle

risorse di parte variabile di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 ad esclusione delle lettere c) f) g) di tale comma.

5. Si stabilisce inoltre, di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinato, e personale part-time. Per il personale in maternità trova applicazione l'art. 5 del CCNL 31.7.2009.

6. Si richiama l'attuale Sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 83 in data 27.12.2014 che trova applicazione fino alla eventuale nuova approvazione, modifica e/o integrazione.

Art. 10

Differenziazione del premio individuale (Art. 69 C.c.n.l. 2018)

1. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del *C.c.n.l. 2018* viene stabilita nel 30% la quota delle risorse di cui al suddetto comma, da destinare alla performance individuale.
2. In applicazione dell'art. 69, in via sperimentale, si concorda.
 - ai fini di cui al comma 1 per "valutazioni più elevate" si considerano le valutazioni non inferiori a 95 punti su 100;
 - ai fini di cui al comma 2 dell'art. 69 la misura della maggiorazione è stabilita nella misura del 30% (trentapercento) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
 - ai fini di cui al comma 3 dell'art. 69 la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 20% (ventipercento).
3. Tali percentuali potranno essere rinegoziate con scadenza annuale.

Art.11

Progressioni economiche

1. Per accedere alla progressione economica successiva si stabilisce il periodo minimo di anni 2 (due) effettivi (ventiquattro) in servizio presso il Comune di Barengo (NO) e/o altri Comuni di provenienza, con un a valutazione non negativa per l'intero periodo biennale riferito alla valutazione.
2. In sede di contrattazione integrativa verranno definiti ulteriori criteri che tengano conto:
 - dell'esperienza acquisita per il servizio prestato nella medesima categoria;
 - del titolo di studio posseduto;
 - dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale debitamente certificati;
 - della valutazione delle prestazioni ai fini della performance;
 - del raggiungimento di una valutazione minima.

Art 12

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) *disagiate;*
 - b) *esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;*
 - c) *implicanti il maneggio di valori.*
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 del *C.c.n.l. 2018* ed è modificabile annualmente.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.c.n.l. 2018.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.
6. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1 gennaio 2019.
7. Si allegato schema per la pesatura dell'indennità succitate come *allegato A*).

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per il personale in servizio nelle diverse aree di attività considerate, cui siano stati affidati formalmente, nell'ambito delle loro attività, particolari compiti di responsabilità, e non incaricati di posizioni organizzative, è prevista l'erogazione dell'indennità di cui all'art. 70 quinquies del C.c.n.l. 2018.
2. Il riconoscimento delle indennità avviene previa formale individuazione con apposito e motivato formale atto organizzativo della Giunta comunale dei dipendenti chiamati a svolgere incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
3. La dizione "*specifiche responsabilità*" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle categorie B, C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
4. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..
5. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione del compenso in relazione ai requisiti e criteri come *allegato B*).

Art 14

Indennità di reperibilità

1. Fermo restando il disposto dell'art. 7 del D.Lgs n. 66/2003 come modificato dall'art. 41, comma 4 della legge 133/2008, per i servizi tecnici viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 - 13,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo della durata massima di un anno.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o

con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 15

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. 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 e s.m.i.. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 40 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 e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Art. 16

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale,

subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time

Art 17

Banca delle ore

1 È istituita la banca delle ore del Comune di Barengo (NO) con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2 Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 180 ore che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3 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.

TITOLO III

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 18

Orario di lavoro flessibile

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Tale istituto prevede la flessibilità in entrata ed in uscita.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Questo istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con orari ben definiti (trasporto scolastico, attività educative e attività che si articolano su turni).

2. La flessibilità prevede:

- in 30 minuti la fascia di flessibilità in entrata ed in uscita, per cui il dipendente può legittimamente entrare 30 minuti dopo l'inizio teorico dell'orario di lavoro giornaliero, e uscire mezz'ora prima della fine dell'orario della giornata, non assolvendo in questo modo al debito orario teorico giornaliero.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

Art. 19

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, del D.Lgs. 08.04.2003 n. 66) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Art. 20

Smart working e telelavoro

1. Lo smart working e il telelavoro rientrano tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso allo smart working e al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 21

Specifiche disposizioni di legge

1. Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D.Lgs. 15.12.1997, n. 446) e s.m.i.;
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. , nei limiti dettati dalla stessa norma;
- incentive per l'ufficio tributi art. 1 comma 1.091 della legge 30.12.2018 n. 145.

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), *C.c.n.l. 2018*.

3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate nei precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

TITOLO V - BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 22

Welfare integrative

1. L'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 23

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 27.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

TITOLO VI - PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 24

Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente e con le seguenti modalità:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016 e s.m.i.: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- 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.
- tre giorni di permesso nell'ambito di 18 ore complessive per motivi personali di cui all'art. 32 del *C.c.n.l. 2018*.
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. 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)
- 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 (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.)

2. 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. (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. 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).

3. 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. 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. L'assenza per i permessi in questione 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. 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. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

4. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

5. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

6. 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. (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).

7. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)

Art. 25

Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

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. 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, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di confronto, stante la modesta entità dell'Ente, possono in ogni caso essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
9. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari o superiore all' 1 % del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 26

Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

ALLEGATO A - Art. 12 - comma 7 - Indennità condizioni di lavoro.

Comma 1, let. a) - Mansioni che comportano disagio.

Disagio.

1. Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività prevalente particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente.

2. In particolare, si riconosce:

a) il disagio connesso allo stress relazionale riconducibile ad alcune prestazioni che si differenziano dalle normali attività di front office in quanto comportano una effettiva e prolungata attività con esposizione al rapporto con il pubblico (per almeno la metà dell'orario giornaliero) caratterizzata da difficoltà relazionali e dall'attività di espletamento pratiche attraverso l'analisi di possibili soluzioni richiedenti specifiche conoscenze e competenze.

La suddetta attività deve altresì comprendere la rielaborazione del materiale acquisito durante lo svolgimento del servizio di sportello. Tale indennità viene corrisposta al personale che sostituisce il dipendente assente a condizione che sussistano i criteri sopra descritti."

3. Personale interessato: l'indennità di disagio, ai sensi dell'art 70-bis comma 1 let. a) del *C.c.n.l. 2018*, spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, quali:

a) personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);

b) personale impiegato in attività di sportello e front office;

c) personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa e/o frequente la necessità di cambiamenti impreveduti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);

d) personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi.

4. Riconoscimento: il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle susesposte condizioni di lavoro.

5. La misura dell'indennità di cui sopra è definita nella misura base ad accordi modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Comma 1, let. b) – Rischio.

Rischio.

1. Definizione: prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.

2. Personale interessato: l'indennità di disagio, ai sensi dell'art 70-bis comma 1 let. b) del *C.c.n.l. 2018*, spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente esposte, quali:

a) prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;

b) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

c) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. (officine, cantieri, cucine e simili);

d) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);

e) personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio.

4. Riconoscimento: il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle susesposte condizioni di lavoro.

5. La misura dell'indennità di cui sopra è definita nella misura base ad accordi modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Comma 1, let. c) – Maneggio valori.

Maneggio valori.

1. Definizione: prestazioni di lavoro che comportino per legge o in base ad un provvedimento formale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possono derivare rilevanti danni patrimoniali.

2. Personale interessato: l'indennità di maneggio valori, ai sensi dell'art 70-bis comma 1 let. c) del *C.c.n.l. 2018*, spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte.

3. Riconoscimento: il riconoscimento delle indennità avviene previa formale individuazione con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di agente contabile di fatto e/o di diritto cui sopra in relazione all'importo medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati.

4. La misura dell'indennità di cui sopra è definita nella misura di una indennità giornaliera riferita tra un minimo ed un massimo dei valori maneggiati.

Cumulabilità

Per dette indennità trova applicazione il principio generale che il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità di natura "accessoria", solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie (Parere Aran. – RAL 1880 18.11.2016).

ALLEGATO B - Art. 13 comma 5 - Indennità per specifiche responsabilità.

Requisiti e compensi.

Il limite del budget annuo, stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa è ripartito, in ragione del personale, appartenente alle singole aree e per i diversi settori, calcolo che tiene conto rispetto alla previsione massima prevista e con la valutazione del peso dell'ufficio.

Il compenso attribuibile, ai dipendenti di cui all' art. 4 del CCI, è così definito:

CATEGORIA B

Requisiti indennità:

- a) responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro;
- b) responsabilità di attività implicanti l'esercizio di particolari abilità, competenza e professionalità,

CATEGORIE: C e D

Requisiti Indennità

Sostituzione temporanea del responsabile d'area per attività avente rilevanza interna.

- a) autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'area di appartenenza;
- b) responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono sino alla concorrenza competenze specialistiche di rilievo non rientranti nella declaratoria professionale della categoria di appartenenza.

=====



Roberto Puffler

FP CGIL *[Signature]*

Comune di Barengo (Provincia di Novara)

Verbale incontro Sindacale in data 27.09.2019

L'anno duemiladiciannove, addì ventisette del mese di settembre, alle ore 10,00, in Barengo (NO), presso la sede municipale sita in Via Vittorio Emanuele n. 39, le delegazioni di seguito citate, si sono incontrate, a seguito dell'iniziale convocazione, ad oggetto:

- 1) Contratto Integrativo Decentrato - anno 2019 - Contrattazione;
- 2) Prosecuzione proposta C.I.D 2019 - Normativa.
- 3) Varie ed eventuali..

La delegazione di parte pubblica composta da:

- GUGLIOTTA dott. Michele - Segretario comunale;

La delegazione sindacale composta dai rappresentanti:

- CGIL - F.P; di Novara ORLANDI Francesco.

1) *Contratto Collettivo Integrativo decentrato - anno 2019 - Contrattazione;*

Il Segretario: nel richiamare la relazione economica finanziaria del Responsabile del servizio, in cui sono inserite le voci incrementalì previste dal contratto, non ravvisando particolari problematiche ne propone la presa d'atto e conseguente trattazione sulla sua destinazione. A tal fine evidenzia la proposta:

- del riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità (art. 70 quinquies del C.c.n.l 2018) riferita alla figura di categoria C per cui è venuta meno la possibilità dell'indennità di posizione;
- la riconferma delle medesime indennità dell'anno 2018 al personale interessato;
- la destinazione del fondo residuale del salario per la produttività individuale e collettiva.

Orlandi: richiamando l'assenso espresso dal personale interessato, nel condividere la costituzione del fondo salario accessorio anno 2019, dichiara l'accordo alla proposta di destinazione, salvo la possibilità di rivedere per il futuro eventuali modifiche.

Le parti: dopo ampia discussione dichiarano l'accordo sulla proposta di destinazione del fondo salario accessorio risultante dalla relazione economico finanziaria che si unisce in copia la presente verbale.

2) *Prosecuzione CID (Contratto Integrativo Decentrato - Anno 2019) - Normativa.*

Il Segretario: nel richiamare la proposta di contratto, evidenzia l'inserimento dei soli istituti che interessano le figure professionali presenti non avendo il Comune di Barengo personale educativo e/o di vigilanza urbana, per cui non trovano applicazione alcune previsioni del contratto collettivo nazionale.

Orlandi: nel condividere l'esclusione degli istituti contrattuali citati, propone l'inserimento delle ipotesi contrattuali già proposte in altri comuni, richiamando l'avvenuta contrattazione per le posizioni organizzative, che vengono quindi escluse dall'ipotesi contrattuali già definite.

Il Segretario: riferisce che le ipotesi contrattuali richiamano in buona parte le proposte già condivise dalle OO.SS. in altri comuni per le analoghe figure presenti nel Comune di Barengo.

Le parti: dopo ampia discussione sull'esame della proposta contrattuale e tenuto conto delle varie richieste di modifica ed integrazione delle parti sindacali, convengono nell'approvazione dello schema finale che si unisce al presente verbale.

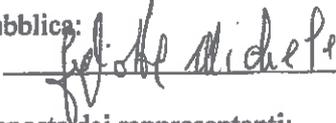
2) *Varie ed eventuali.*

Le parti: nel richiamare la vicenda dei buoni mensa per i dipendenti, concordano nella definizione della questione a seguito del recente rinnovo del servizio a ditta esterna.

Letto, approvato e sottoscritto.

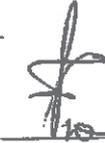
Per la delegazione di parte pubblica:

GUGLIOTTA dott. Michele:



La delegazione sindacale composta dai rappresentanti:

- C.G.I.L. - F.P. di Novara: ORLANDI Francesco:






Comune di Barengo (Provincia di Novara)

Verbale incontro Sindacale in data 27.09.2019

L'anno duemiladiciannove, addì ventisette del mese di settembre, alle ore 10,00, in Barengo (NO), presso la sede municipale sita in Via Vittorio Emanuele n. 39, le delegazioni di seguito citate, si sono incontrate, a seguito dell'iniziale convocazione, ad oggetto:

- 1) Contratto Integrativo Decentrato - anno 2019 - Contrattazione;
- 2) Prosecuzione proposta C.I.D 2019 - Normativa.
- 3) Varie ed eventuali..

La delegazione di parte pubblica composta da:

- GUGLIOTTA dott. Michele - Segretario comunale;

La delegazione sindacale composta dai rappresentanti:

- CGIL – F.P: di Novara ORLANDI Francesco.

1) Contratto Collettivo Integrativo decentrato - anno 2019 - Contrattazione;

Il Segretario: nel richiamare la relazione economica finanziaria del Responsabile del servizio, in cui sono inserite le voci incrementalì previste dal contratto, non ravvisando particolari problematiche ne propone la presa d'atto e conseguente trattazione sulla sua destinazione. A tal fine evidenzia la proposta:

- del riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità (art. 70 quinquies del C.c.n.l 2018) riferita alla figura di categoria C per cui è venuta meno la possibilità dell'indennità di posizione;
- la riconferma delle medesime indennità dell'anno 2018 al personale interessato;
- la destinazione del fondo residuale del salario per la produttività individuale e collettiva.

Orlandi: richiamando l'assenso espresso dal personale interessato, nel condividere la costituzione del fondo salario accessorio anno 2019, dichiara l'accordo alla proposta di destinazione, salvo la possibilità di rivedere per il futuro eventuali modifiche.

Le parti: dopo ampia discussione dichiarano l'accordo sulla proposta di destinazione del fondo salario accessorio risultante dalla relazione economico finanziaria che si unisce in copia la presente verbale.

2) Prosecuzione CID (Contratto Integrativo Decentrato – Anno 2019) – Normativa.

Il Segretario: nel richiamare la proposta di contratto, evidenzia l'inserimento dei soli istituti che interessano le figure professionali presenti non avendo il Comune di Barengo personale educativo e/o di vigilanza urbana, per cui non trovano applicazione alcune previsioni del contratto collettivo nazionale.

Orlandi: nel condividere l'esclusione degli istituti contrattuali citati, propone l'inserimento delle ipotesi contrattuali già proposte in altri comuni, richiamando l'avvenuta contrattazione per le posizioni organizzative, che vengono quindi escluse dall'ipotesi contrattuali già definite.

Il Segretario: riferisce che le ipotesi contrattuali richiamano in buona parte le proposte già condivise dalle OO.SS. in altri comuni per le analoghe figure presenti nel Comune di Barengo.

Le parti: dopo ampia discussione sull'esame della proposta contrattuale e tenuto conto delle varie richieste di modifica ed integrazione delle parti sindacali, convengono nell'approvazione dello schema finale che si unisce al presente verbale.

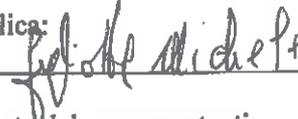
2) *Varie ed eventuali.*

Le parti: nel richiamare la vicenda dei buoni mensa per i dipendenti, concordano nella definizione della questione a seguito del recente rinnovo del servizio a ditta esterna.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica:

GUGLIOTTA dott. Michele:



La delegazione sindacale composta dai rappresentanti:

- C.G.I.L. - F.P. di Novara: ORLANDI Francesco:







COMUNE DI BARENGO

C.A.P. 28010

PROVINCIA DI NOVARA

Il Responsabile del Servizio Personale

FONDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BARENGO ANNO 2019 - PROPOSTA ACCORDO

PREMESSA.

Che a seguito di incontro in data 27.09.2019, tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, comprensiva della rappresentanza degli R.S.U., si è pervenuti alla definizione dell'utilizzo del fondo salario accessorio per l'anno 2019.

Tale accordo a preseguito del contratto integrativo aziendale in data 23.04.2019, per l'anno 2018, contiene oltre la quantificazione del salario accessorio di cui all'art. 15 del C.C.N.L., le previsioni di spesa per la ripartizione delle risorse già definite in sede di bilancio preventivo 2019.

Considerato che a fronte della recente sottoscrizione del nuovo CCNL del 21.05.2018 si possa addivenire anche tenuto conto dell'art. 8 alla costituzione del fondo per l'anno 2019, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75 del 25.05.2017 a decorrere dall'01.01.2017 e combinato art. 67 comma 7 del CCNL 2018.

A tale proposito quindi, tenuto conto della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, nonché della circolare n. 7 del 13.5.2010 del Dipartimento della funzione pubblica, viene elaborato il presente documento.

UTILIZZO DELLE RISORSE

MODULO I

Il fondo produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse fisse	Anno 2019	
	Soggetti al limite (A)	Non soggetti al limite (B)
Unico importo consolidato art. 67, c. 1 Ccni 2018	15.178,33	
Incrementi C.c.n.l. 22.1.2003 - Art. 32, c. 7 (0,20% ms 2001)	0,00	
Incremento CCNL 2018 - art. 67 c. 2 lett. a) (€ 83,20 per n. 3 dipendenti in servizio al 31.12.2015)	0,00	249,60
Differenza posizioni di sviluppo - art. 67, c. 2 lett. b) Ccni 2018	0,00	292,88
RIA pers. cessato anno precedenti - art. 67, c. 2 lett.c) Ccni 2018	0,00	
Personale trasferito - Art. 67, c. 2 lett. e) Ccni 2018	0,00	
Incremento per riduzione stabile L.S. - Art. 67, c. 2 lett. g) Ccni. 2018	0,00	
Incremento per aumento dotazione organica - Art. 67, c. 2 lett. h)	0,00	
Totale fondo parte stabile soggetto a limite (A)	15.178,33	
Totale fondo parte stabile non soggetto a limite (B)	0,00	542,48

57
A

Sezione II - Risorse variabili

	Soggetti al limite	Non soggetti al limite
<i>Risorse Variabili</i>		
Sponsorizzazioni accordi collaborazione ecc. Art. 43 L. 449/97	00	
Art. 67, c. 4 Ccni 2018 (ex art. 15, c.2 C.c.n.l. 1.4.1999 (1,2% MS1997)	00,00	
Art. 67, c. 5 lett. b) C.c.n.l. 2018 (art. 15, c. 5 Ccni 1.4.1999)	00,00	
Frazione RIA personale cessato - Art. 67, c. 3 lett. d) Ccni 2018	00	
Totale fondo parte variabile soggetto a limite (C)	00,00	
Incentivi per funzioni tecniche - Art. 113 D.Lgs. 50/2016	0,00	
Specifiche disposizioni di legge - Art. 67, c. 3 lett. c)	00	
Economie fondo anno precedente (anno 2017 erogato nel 2019) - Art.17,c.8 Ccni 1998 – 2001		3.157,78
Economie fondo anno precedente (Anno 2018 erogati nel 2019) - Art.17,c.8 Ccni 1998 – 2001		2.149,09
Economie fondo lavoro straordinario - Art. 14,c.4 Ccni 1998 - 2001	00	
Risorse piani di razionalizzazione - Art. 16, c. 4 e 5 d.l. 95/2011	00	
Totale fondo parte variabile non oggetto a limite (D)	00,00	5.306,87

Sezione III - Decurtazioni del fondo

Il fondo per l'anno 2019 è stato determinato tenendo dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito con L. 122/2010 e s.m.i. unitamente all'abrogazione operata dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, nonché della dichiarazione congiunta n. 5 del Ccni 21.5.2018 sull'incremento delle progressioni orizzontali ad opera del nuovo contratto non soggetti ai limiti di finanza pubblica. (C.d.C. - Sezione Autonomie – Adunanza 09.10.2018 Del. N. 19: "Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017").

La presente sezione non viene quindi movimentata in quanto non vi sono riduzioni da apportare al fondo ai sensi dell'art. 9 del D.L. 78/10 convertito con L. 122/10 e s.m.i..

Sezione IV- Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione :

	Soggetti al limite (A+C)	Non soggetti al limite (B+D)
TOTALE FONDO (A+C) e (B+D)	15.178,33	5.849,35
TOTALE FONDO SOGGETTO AL LIMITE (A+C)	15.178,33	00,00
Limite fondo 2016 da rispettare	15.178,33	00,00
Eventuale decurtazione per rispetto limite.	0,00*	0,00
<i>*compensato dall'incremento - art. 67, c.2 lett. b) Ccni 2018</i>		

Così riassunto:

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (A+B)	15.720,81
TOTALE RISORSE VARIABILI (C+D)	5.306,87

TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	21.027,68
--	-----------

MODULO II

SEZIONE I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa – oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Indennità di comparto	1.644,12
Progressioni orizzontali sino al 31.12.2016	10.425,12
Progressioni orizzontali – costi aggiuntivi per rinnovo contratto	292,88
Indennità turno e maggiorazione oraria art. 17 c2 l d	
Indennità di disagio	
Indennità servizio demografico	
Indennità rischio art. 17 c. 2 l d	360,00
Indennità maneggio valori (art. 70 bis del CCNL 2018) (€ 5,00 giornalieri)	320,00
<i>Totale voci destinazioni non disponibili</i>	<i>13.042,12</i>

Sezione II – Destinazione specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Servizi per conto terzi	0,00
Quote per incentivo funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. 50/2016	0,00
Indennità di responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 2018) (3000/12mesiX7mesi giu/dic 2019)	1.750,00
Produttività individuale (art. 68 CCNL 2018)	1.450,00
TOTALE	3.200,00

Sezione III Destinazione ancora da regolare

Produttività collettiva	4.785,56
Totale voci	4.785,56

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

<i>Totale destinazioni non disponibili a contrattazione Sez. I Modulo II</i>	<i>13.042,12</i>
Totale destinazioni specifiche regolate dal contratto integrativo Sez. II Modulo II	3.200,00
Totale destinazioni ancora da regolare Sez. III Modulo II	4.785,56
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	21.027,68

Sezione V - Destinazione temporaneamente allocate all'esterno del fondo

In merito a detta sezione non si evidenzia alcuna voce al di fuori del fondo.

Sezione VI - Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Il rispetto dei vincoli di carattere generale è garantito sia per ciò che concerne la copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo avente natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse e aventi carattere di certezza e stabilità; sia per ciò che concerne l'attribuzione selettiva di incentivi in considerazione della natura della mansione svolta con riferimento alla normativa contrattuale vigente.

-Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base al raggiungimento dell'obiettivo previsto nel piano di lavoro. La liquidazione dei fondi in oggetto avverrà solo dopo che sarà accertato il raggiungimento dell'obiettivo previsto da parte del Responsabile del Personale.

-Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):
per l'anno 2019: in attesa di valutazione

MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con l'ultimo fondo certificato (Anno 2016):

Fondo 2018

Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	15.471,21
TOTALE RISORSE VARIABILI	562,52
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	16.033,73

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

Totale destinazioni non disponibili a contrattazione Sez. I Modulo II	12.722,12
Totale destinazioni specifiche regolate dal contratto integrativo Sez. II Modulo II	562,92
Totale destinazioni ancora da regolare Sez. III Modulo II	2.749,09
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	16.033,73

Fondo 2019

Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	15.720,81
TOTALE RISORSE VARIABILI	5.306,87
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	21.027,68

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per contrattazione integrativa sottoposta a certificazione:

Totale destinazioni non disponibili a contrattazione Sez. I Modulo II	13.042,12
---	-----------

Totale destinazioni specifiche regolate dal contratto integrativo Sez. II Modulo II	3.200,00
Totale destinazioni ancora da regolare Sez. III	4.785,56
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	21.027,68

MODULO IV

Sez. I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo.

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da consentire la corretta imputazione nelle missioni e nei programmi di bilancio delle voci in cui si articola il fondo su espresso, come indicati nel precedente Modulo II.

Sez. II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Il tetto di spesa del fondo 2016, nella previsione del fondo 2019, è stato rispettato.

Sez. III Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Le voci di spesa relative al fondo in esame, comprensive della quota per la produttività collettiva, sono garantite negli stanziamenti del bilancio di previsione 2019/2021 - esercizio 2019.

Nel Piano Performance 2019 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 7 del 26.01.2019 sono stati individuati gli obiettivi operativi e strategici da conseguire nell'esercizio 2019.

Per quanto non previsto dal presente accordo si confermano gli istituti già concordati per l'anno 2018.

Letto approvato e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica:
GUGLIOTTA dott. Michele:



La delegazione sindacale:

ORLANDI Francesco - Rappresentante CGIL- Sindacato Unico

