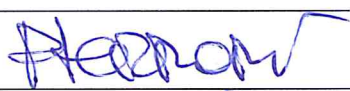


Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Ozzero
per gli anni 2019 – 2020 -2021

Il giorno diciannove dicembre 2019 alle ore 10,00:

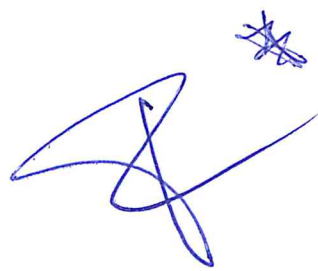
La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. Paolo PEPE – Segretario Comunale
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni
sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. F.P. Ticino Olona: _____;

C.I.S.L. F.P. ~~S~~ Milano-Metropoli:  _____;

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria:  _____;

hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Ozzero.



1

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ozzero e disciplina tutte le materie demandate dalla legge e dal contratto collettivo nazionale alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, ivi compreso il personale distaccato o comandato, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione integrativa o al confronto tra le parti si applica quanto disciplinato dalla legge e dal contratto collettivo nazionale; le Parti potranno sottoscrivere specifico Protocollo d'Intesa che ha valore ricognitivo delle norme di legge e di contratto collettivo nazionale.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di settembre dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.

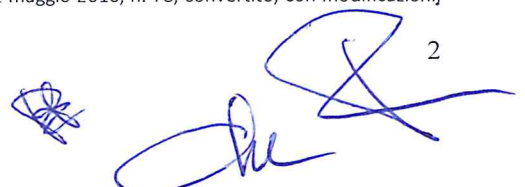
Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo

¹ L'art. 21-bis del D.L. 50/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;



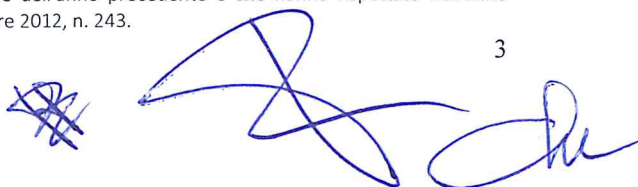
2

complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

3. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Trattandosi di prestazione di lavoro, il relativo assolvimento costituisce obbligazione contrattuale per il lavoratore.
5. Le attività sono tenute, di norma e compatibilmente con l'organizzazione delle attività formative, in particolare laddove esse si svolgano fuori dalla sede di lavoro, 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.
6. 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.
7. 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.
8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione in relazione alle esigenze formative e delle risorse disponibili, eventualmente anche mediante alternanze pluriennali.
9. Ciascun dipendente trasmette all'amministrazione l'attestato di partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, attestato che viene custodito a cura delle amministrazioni nel fascicolo personale.
10. Le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21.5.2018.

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

A handwritten signature in blue ink is written over a circular official stamp. The signature is stylized and appears to be 'De'.

Art. 3
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

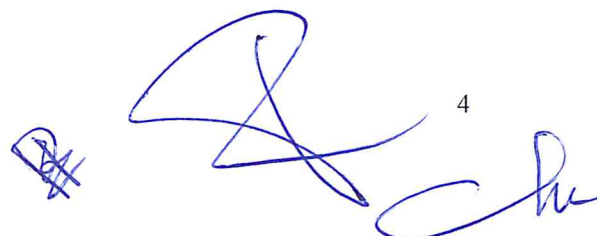
1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. Il Responsabile per la sicurezza in accordo con il Medico Competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o di rischio in coerenza con il documento di valutazione dei rischi.

Art. 4
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Il Comune di Ozzero è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente. L'ammontare di dette risorse è pari a € 23.240,62.- - quota posizioni organizzative e € 5810,13.- quale indennità di risultato per le posizioni stesse come indicato nell'allegata scheda di determinazione del fondo.

Art. 5
Orario di lavoro

1. L'orario settimanale di lavoro, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale (36 ore settimanali, salvo per il Personale coinvolto in turno), può articolarsi su cinque o sei giorni settimanali, in funzione degli orari di apertura al pubblico, con orario di lavoro anche nelle ore pomeridiane, con articolazione ordinaria nell'arco temporale dalle ore 8.00 alle ore 19.00.
2. L'attuale orario di lavoro è il seguente:
lunedì/giovedì/venerdì 8.30 14.30

 4

martedì/mercoledì 8.30 13.30 – 14.00 18.00

3. Fatte salve le eccezioni espressamente contemplate da questo contratto non verranno conteggiate ai fini del debito orario da assolversi le prestazioni eventualmente rese in orari anteriori alla predetta fascia. La predetta fascia oraria può essere anticipata per il personale che effettua il servizio di trasporto scolastico, in funzione dell'esigenze dell'utenza in relazione degli orari delle lezioni scolastiche.
2. Per il periodo dal 1°luglio al 31 agosto l'Amministrazione potrà definire, su richiesta delle RSU, un'articolazione specifica dell'orario di lavoro in modo da concentrarlo, per quanto possibile, prevalentemente nelle ore antimeridiane (ore 8.00-ore 14.00).
3. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) 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.
4. L'arco temporale del comma 3 è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - a) situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - b) presenza di eventi naturali o eccezionali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 8 del presente accordo;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 23 del C.C.N.L. 2016/2018;
 - c) 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. Sono individuate le attività legate a:
 - a) servizio di mensa e trasporto scolastico;
 - b) servizi di manutenzione di parchi e giardini;
 - c) pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
 - d) in genere, servizi legati ad attività stagionali.
6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.

Art. 6

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.704,81.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1

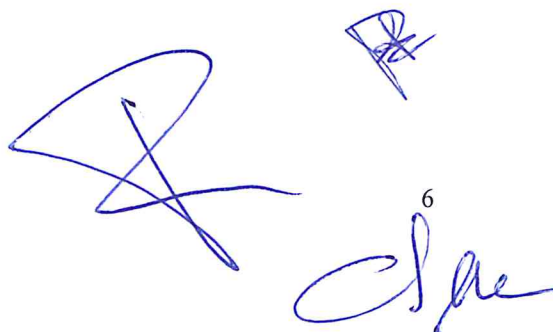


e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.

3. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
4. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art 22, comma 3 bis del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario.

Art. 7 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dalla disciplina sull'orario di lavoro flessibile).
2. La durata della pausa sarà al massimo di 90 minuti.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 2016/2018;
 - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.



Handwritten signature and stamp. The signature is in blue ink and appears to be 'C. De'. Above it is a small rectangular stamp with a blue border and some illegible text inside. To the right of the signature is a small number '6'.

Art. 8
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero, con esclusione del personale addetto al trasporto scolastico e addetto al servizio di ristorazione scolastica nel periodo di apertura delle scuole, il personale del servizio di polizia locale. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di mezz'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. In ogni caso la flessibilità deve garantire la presenza in servizio almeno 15 minuti prima e dopo gli orari di apertura al pubblico.
2. 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. 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.
3. Fatto salvo quanto stabilito al comma 1, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

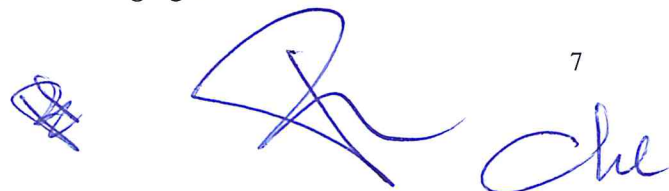
Art. 9
Banca delle ore

- 1 È istituita la banca delle ore del Comune di Ozzero 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 30 ore all'anno 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.

Art. 10
Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse mediante il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre

7



3. Si rinvia all'art. 28 CCNL 21.5.2018 per quanto riguarda la disciplina delle ferie non godute o sospese.

Art. 11
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 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. 28.

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 un 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.

4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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 8, 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.

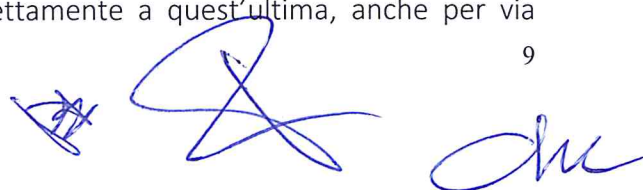
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 12
Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i casi definiti dagli artt. 31 e 33 del CCNL 21.05.2018 da documentare debitamente e con le seguenti modalità:



- a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- b) 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: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;
- c) 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;
- d) per particolari motivi personali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno;
- e) 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. Il lavoratore interessato presenterà, di norma, 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;
- f) 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 alla presente lettera 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;
- g) Il dipendente, a domanda, ai sensi dell'art. 33 bis del CCNL 21.05.2018 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.
- h) Ai dipendenti sono riconosciuti dall'art. 35 del CCNL 21.05.2018 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



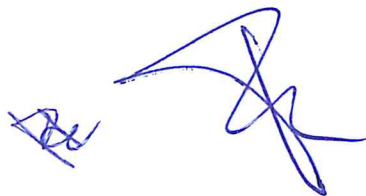
telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi previsti dalla Legge o dal CCNL nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative.

- a. Laddove vi sia concomitanza tra l'espletamento delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie e la situazione di incompatibilità lavorativa temporanea conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata a malattia con applicazione della relativa disciplina di legge e di contratto; l'attestazione di malattia è rilasciata ai sensi dell'art. 35, comma 11, CCNL 21.05.2018.
- b. Nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e d'impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata a malattia con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, presso la quale è stata effettuata la visita o la prestazione, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.
- c. 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 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.
- i) I congedi per la formazione sono disciplinati dall'art. 5 della Legge 52/2000, salvo comprovate esigenze di servizio. 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. 13

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante



l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina dell'art. 53 CCNL 21.05.2018. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL 21.05.2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Art. 14 Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 15 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo integrativo a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente contratto. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Art. 16 Indennità condizioni di lavoro – art. 70-bis.

1. Per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C vengono corrisposti compensi per remunerare lo svolgimento di attività:

- a) Disagiate;
- b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) Implicanti il maneggio valori.

2. Di seguito vengono specificate le condizioni per tali indennità:

- **Indennità di rischio:** tale indennità, viene riconosciuta, in proporzione alle giornate di effettiva presenza in servizio, ai dipendenti che svolgono in concreto prestazioni di lavoro rischiose in relazione alle effettive condizioni ambientali, per la salute e l'integrità psico-fisica degli stessi da valutare di volta in volta ai sensi dell'art. 3 comma 6 del presente contratto. A decorrere dal 1° gennaio 2019 il valore giornaliero di tale indennità è concordata in €. 1,00.-
- **Indennità di disagio:** il disagio è una condizione del tutto peculiare che la contrattualistica nazionale non definisce in dettaglio e la cui individuazione è quindi rimessa alle parti in causa. Occorre precisare che il disagio non può certo coincidere con la normale prestazione lavorativa né tanto meno può essere individuata una condizione di disagio a cui corrisponde una correlata remunerazione nel caso in cui una prestazione, seppur disagiata, sia già remunerata cuna specifica indennità (a titolo esemplificativo turno e reperibilità). Tale indennità viene riconosciuta in proporzione alle giornate di effettiva presenza in servizio, ritenendo di poter includere tra i beneficiari di detta indennità tutti coloro i quali, seppur non in modo prevalente, ma con una comunque importante percentuale oraria lavorativa, utilizzano lo scuolabus e che effettuano attività di notifiche. Tali figure devono essere segnalate all'Ufficio Personale da ciascun Responsabile di servizio che, così facendo, ne attesterà i requisiti di cui al presente punto. A decorrere dal 1° gennaio 2019 il valore giornaliero di tale indennità è concordata in €. 1,80.-.
- **Indennità Maneggio Valori:** è riconosciuta l'indennità di maneggio valori ai dipendenti individuati "Agente Contabile" in relazione alla qualifica di Agente contabile affidata. Tale indennità è riconosciuta in proporzione alle giornate di effettiva presenza in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2019 i criteri di attribuzione di detta indennità sono i seguenti:

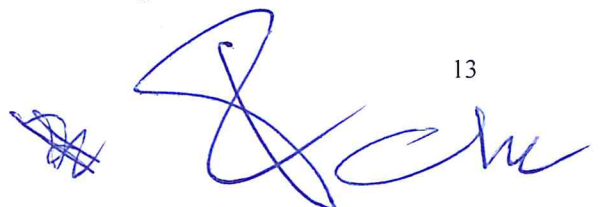
qualifica dell'Agente Contabile	1,00
Economo	4,00

Art. 17

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinato, l'importo indicato nell'allegato prospetto, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;

- b) la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda il 60% della somma di tutti i turni. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro: il disequilibrio legittimo, nei predetti casi, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione delle ferie e della riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche;
- c) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- d) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- g) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
- h) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- i) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
- j) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 23, CCNL 21.05.2018;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 23, CCNL 21.05.2018;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 23, CCNL 21.05.2018;
3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione.
1. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
2. 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 CCNL 21.5.2008.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

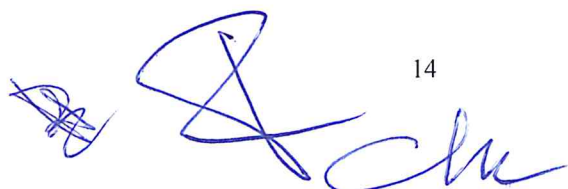


4. Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018.
5. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi (*fino ad € 13,00 lordi*) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione dell'arco temporale riferito al mese di cui al precedente comma è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k), CCNL 21.05.2018;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) 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.
 - f) l'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) l'indennità non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
6. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
8. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
9. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, è disciplinato dall'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione.
10. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata, unitamente al pagamento dello stipendio.
11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Art. 18

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L'indennità disciplinata dall'art. 70 – quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.18, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categoria B, C, e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL



21.05.18. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.

1. Il CCI predetermina l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinabili al finanziamento dei suddetti istituti contrattuali.
2. La graduazione è effettuata dal Segretario Comunale sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

Complessità tecnico-giuridica	<i>Misura il grado di complessità di procedimenti o attività affidati, rispetto al quadro giuridico di riferimento e alle problematiche tecnico-operative che lo caratterizzano, in relazione al carattere discrezionale o vincolato dei pareri espressi o delle decisioni assunte.</i>
Complessità organizzativo-relazionale	<i>Apprezza il livello di complessità del sistema relazionale che caratterizza i procedimenti o le attività affidate, compresa la dimensione quantitativa e la composizione professionale dei gruppi di lavoro eventualmente coordinati.</i>
Specializzazione richiesta	<i>Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.</i>
Rilevanza per il funzionamento interno	<i>Misura la rilevanza di procedimenti o attività affidati, in relazione alle più ampie competenze e attribuzioni del servizio di appartenenza, anche con riguardo ad importanza e consistenza del supporto prestato alle decisioni del responsabile di struttura.</i>
Impatto esterno	<i>Rileva il grado di incidenza diretta sui portatori di interesse esterni (con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente) dell'incarico affidato.</i>

2. Ai suddetti fattori, per gli incarichi, sono assegnabili, secondo il metodo comparativo, i seguenti punteggi, che possono oscillare da 1 (per gli incarichi che, rispetto agli altri, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) a 5 (per gli incarichi di maggior rilievo):

Fattore di valutazione	Punteggio				
Complessità tecnico-giuridica	1	2	3	4	5
Complessità organizzativo-relazionale	1	2	3	4	5
Specializzazione richiesta	1	2	3	4	5
Rilevanza per il funzionamento interno	1	2	3	4	5
Impatto esterno	1	2	3	4	5
TOTALE					

Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 100,00 per un massimo di € 3.000,00.

3. Per gli incarichi di cui all' art. 70 – quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.18, (indennità di importo max non superiore a € 300,00), l'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.18. Come di seguito indicato, l'indennità è commisurata, tenuto conto dell'eventuale parzialità dell'incarico, di un intervallo che va da 1 (per gli incarichi che, rispetto

agli altri, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) a 3 (per gli incarichi di maggior rilievo):

Fattore di valutazione	Punteggio		
Complessità tecnico-giuridica	1	2	3
Complessità organizzativo-relazionale	1	2	3
Specializzazione richiesta	1	2	3
Rilevanza per il funzionamento interno	1	2	3
Impatto esterno	1	2	3
TOTALE			

Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 20,00, per un massimo di € 300,00.

4. In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori degli importi derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di tali istituti contrattuali, gli stessi sono ridotti proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 19

Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa" e per almeno $\frac{3}{4}$ del proprio turno giornaliero di lavoro. Per il personale impegnato nei servizi esterni in periodo diurno dalle ore 6:00 alle ore 22:00 dal lunedì

al venerdì il valore dell'indennità è pari a € 1,00 per il personale impegnato nei servizi esterni dalle ore 6:00 alle ore 22:00 delle giornate di sabato e dal lunedì al venerdì dalle ore 22:00 alle ore 6:00 il valore dell'indennità è pari a € 1,50; per il personale impegnato durante il restante arco della settimana il valore dell'indennità è pari a € 2,00.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio con effetti a valere dal primo giorno del mese successivo a quello di stipulazione del presente CCI. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno di durata giornaliera almeno pari a quanto definito dal comma 2 e continuativo per almeno quattro giorni per settimana, che deve essere certificato dal Responsabile del servizio entro il mese successivo a quello in cui tale tipologia di prestazione è resa e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.

Art. 20

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 le parti prendono atto che l'Amministrazione può destinare uno specifico fondo per il personale appartenente al corpo della Polizia Locale. Le suddette somme sono assegnate con apposita delibera di giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli agenti del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.

Art. 21

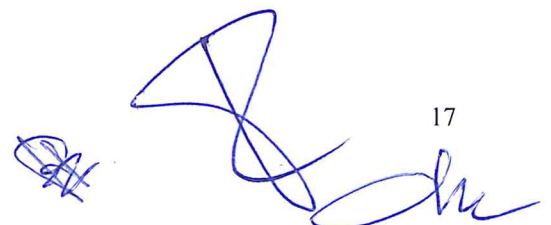
Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale.

1. Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione prevista dall'art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, tale indennità è mantenuta ad personam in applicazione dell'art. 68, comma 1 del CCNL 21.5.2018 ed è pari all'importo di €. 0.

Art. 22

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
La casistica non è prevista e attualmente programmata.



Art. 23

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le Parti concordano di riconfermare quanto sottoscritto con il C.C.D.I. 2018 per finanziare nuove progressioni economiche di cui all'art. 5 del CCNL 31/03/1999, per la somma complessiva di € 3.200,00.- con effetti giuridici ed economici non anteriori alla data del 1/1/2019 (primo gennaio duemiladiciannove) e comunque decorrenti dal 1 (primo) gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria, se anno successivo.
2. Per quanto riguarda la disciplina del punteggio minimo e dei requisiti di anzianità di progressione per l'accesso utile alla graduatoria del comma 1, della pubblicità della graduatoria, delle modalità e dei termini degli eventuali ricorsi avverso le valutazioni, etc., si rinvia alle disposizioni di Legge, di CCNL e dei Contratti collettivi decentrati integrativi degli anni precedenti e in particolare quella del C.C.D.I. 2018 che si intende qui integralmente riprodotta e trascritta. La graduatoria disposta in forza del CCDI 2018 decadrà una volta assegnate le progressioni programmate nell'anno 2018 e qui riconfermate.
3. Le Progressioni orizzontali finanziate dal C.C.D.I. 2018 sono disciplinate dal suo allegato A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA.
4. Le parti prendono atto che l'art. 16 del CCNL 21.05.2018 stabilisce che le progressioni sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tali fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
5. Salvo quanto disposto dai precedenti commi 1, 2 e 3 oggetto di specifico accordo nell'ambito del C.C.D.I. 2018, le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, in forza del vigente sistema di valutazione del Comune di Ozzero, del triennio antecedente l'anno di adozione dell'accordo di attivazione.
6. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una quota pari ad €. 0,00 del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali già contrattate.
7. Le parti danno atto che i CRITERI per la SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA sono:
Ai fini della collocazione utile in graduatoria è richiesta la permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento.
Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
Non possono concorrere alle progressioni orizzontali i Dipendenti che abbiano ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale nell'ultimo biennio.
Può essere utilmente collocato in graduatoria il Dipendente che abbia ottenuto una valutazione non inferiore a 40/60 o equivalente.
8. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto, una sola volta, ad un minimo di 24 mesi dall'assunzione.

Art. 24

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato, che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche



disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.

2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCI sono le seguenti:
3. risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche);
4. risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997;
5. risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018;
6. le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria);
7. le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione;
8. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia all'accordo stipulato in data 10/12/2018 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
9. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 25

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. Il finanziamento delle risorse destinate ai messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018;
2. Si dà atto che in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, l'amministrazione determinerà con proprio atto regolamentare una percentuale del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria destinandola all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

Art.26

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Il finanziamento delle risorse destinate alla parte variabile del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è quantificato nella scheda di determinazione del fondo.

Art. 27

Premi correlati alla performance

1. Il 100% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alle valutazioni di cui alle schede di valutazione della performance in adozione presso l'ente.
2. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si prevede quanto segue:
 - a) Al 5% dei dipendenti (arrotondati all'unità superiore) che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale/performance; nel caso in cui

più dipendenti abbiano avuto la medesima valutazione individuale la premialità spetterà in parti uguali fra i soggetti che abbiano ottenuto il maggior punteggio.

- b) La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti nella categoria al personale valutato positivamente.
 - c) La maggiorazione di cui al punto a) del presente capoverso è ripartita in modo equanime tra tutti gli aventi diritto a prescindere dal punteggio ottenuto nella valutazione individuale.
- 3. L'erogazione delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione della performance individuale.
 - 4. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
 - 5. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di settembre dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.
 - 6. L'ammontare dei premi collegati alla performance è distribuito tra i servizi in cui è articolato il comune in proporzione al numero dei Dipendenti assegnati ai servizi al netto del personale incaricato di posizione organizzativa; l'ammontare messo a disposizione dei dipendenti assegnati ai servizi, salva la valutazione di cui al comma 3, in coerenza con il sistema di valutazione della performance viene determinato in funzione delle attività assegnate ai medesimi per il conseguimento degli obiettivi assegnati, del peso e del numero degli obiettivi in cui il singolo è coinvolto.

Art. 28

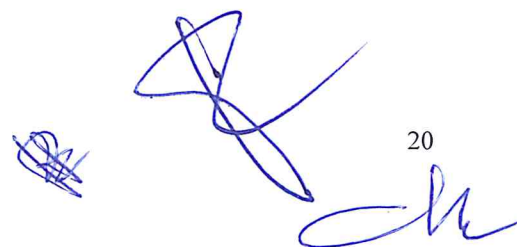
Personale in distacco sindacale

- 1. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dell'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 29

Disposizione finale

- 1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- 2. In caso di discordanza tra quanto contenuto nel presente contratto e norme inderogabili di legge o di contratto nazionale, le norme del presente contratto sono nulle.
- 3. Le Parti concordano che le disposizioni del presente contratto in contrasto con sopravvenute norme cogenti sono immediatamente disapplicate e sostituite dalle medesime.
- 4. L'Ente comunicherà immediatamente ai soggetti sindacali le norme disapplicate ai sensi del comma 4 e la relativa motivazione.

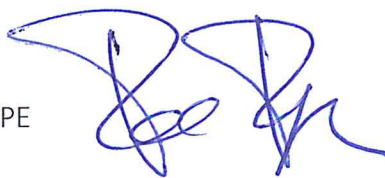


20

Ozzero lì 18 dicembre 2019

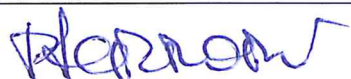
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Paolo PEPE

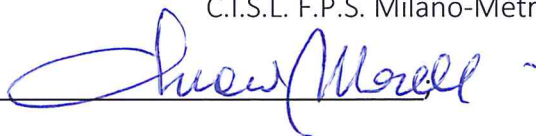


LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

C.G.I.L. F.P. Ticino Olona: _____;

C.I.S.L. F.P.S. Milano-Metropoli:  _____;

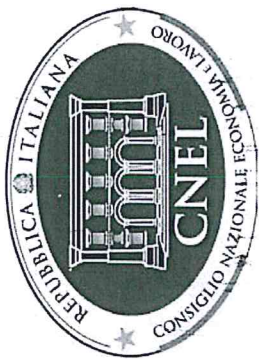
Per la R.S.U.: _____



~~2~~ 2 one

alan

Agenzia per la
Rappresentanza Negoziante
delle pubbliche
amministrazioni



Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data **20 dicembre 2019 16:05:08**
Registrazione ID **5122345**
Amministrazione/Ente: **COMUNE DI OZZERO**
Responsabile del procedimento: **LUIGI GIUSEPPE BARONI**
Data di sottoscrizione: **19 dicembre 2019**
Forma giuridica: **contratto integrativo**
Tipologia di contratto o atto: **normativo**
Periodo di validità: **dal 2019 al 2021**
Destinatari: **personale non dirigente**
Composizione delegazione di parte pubblica: **solo direttori/dirigenti/funzionari**
Numero organizzazioni sindacali firmatarie: **2**
Firmato da RSU: **SI**
Nome e file contratto integrativo: **doc06184620191220155537.pdf Dimensione: 2.778.833 KB**
Nome e file relazione tecnica: **doc06184720191220155617.pdf Dimensione: 1.399.158 KB**
Nome e file relazione illustrativa: **doc06184720191220155617.pdf Dimensione: 1.399.158 KB**

Note: