

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL
COMUNE DI VALENZA
PER L'ANNO 2020/2022**

il giorno 27/11/2020 alle ore 9,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

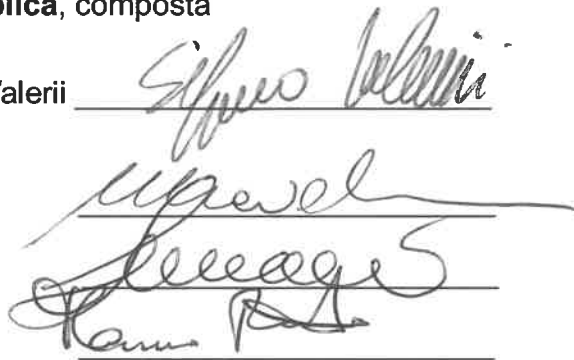
La **Delegazione di parte pubblica**, composta

dal Presidente, Dott. Stefano Valerii

e dai Dirigenti
Ing. Marco Cavallera

Dott.ssa Lorenza Monocchio

Ing. Maurizio Fasciolo



e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL FP assente

FP CGIL Sig.ra Roberta Bertolo

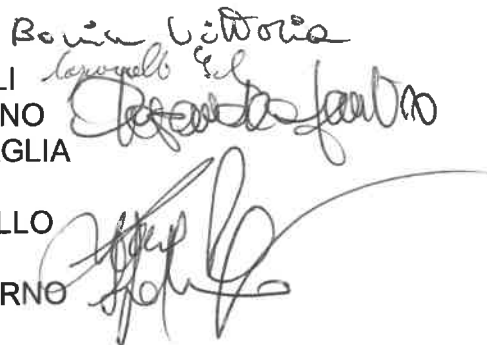
UIL FPL Sig. Alvaro Venturino

CSA Sig. Ernesto Stornini



e dalla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone dei sigg.**R.S.U.** nelle persone di:

- Sig.ra Vittoria BANIN
- Sig. Ercole CARPANELLI
- Arch. Alessandra FANTINO
- Sig.ra Monica MEREGAGLIA
- Sig.ra Lucilla MILONE
- Sig.ra Mariella PISCITELLO
- Sig. Luca RIGHINI
- Sig.ra Alessandra SALERNO
- Dott.ssa Olga SILEONI



Al termine della riunione le parti alle ore 11,10 hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Valenza


7 Cen


Dentro





INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

Art. 2 Interpretazione autentica

TITOLO II - DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Art. 3 Permessi sindacali retribuiti

Art. 4 Permessi sindacali non retribuiti

Art. 5 Assemblee

Art. 6 Libertà sindacali

TITOLO III - RELAZIONI SINDACALI

Art. 7 Sistema di relazioni sindacali

Art. 8 Convocazione della delegazione trattante

Art. 9 Modalità di svolgimento degli incontri di delegazione trattante

Art. 10 Tavoli Tecnici

Art. 11 Informazione

Art. 12 Confronto

Art. 13 Contrattazione Collettiva

TITOLO IV - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 14 Differenziazione del premio individuale (art. 68 e 69, CCNL 2018)

Art. 15 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Art. 16 Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 17 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Art. 18 P.O. Istituzione e disciplina generale (art. 13 -14-15 CCNL 2018)

TITOLO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 20 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Art. 21 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative a carattere privato(art. 56-ter CCNL 2018)

TITOLO VI - CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 22 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 23 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)

Art. 24 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

Art. 25 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Art. 26 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Art. 27 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

Art. 28 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Art. 29 Servizi educativi

Art. 30 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies)

Art. 31 Altri compensi per ulteriori responsabilità (art. 70 quinquies comma 2)

Art. 32 Lavoro Agile

TITOLO VII- CLAUSOLE FINALI

Art. 33 Clausole programmatiche e finali

Bonaccini

D'Amico

W



PREMESSO E RICHIAMATO:

- Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2012/2015 sottoscritto in data 28/03/2013 per le parti non abrogate da disposizioni di legge e dal CCNL 21/05/2018 e non in contrasto con quanto disposto dal presente contratto integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

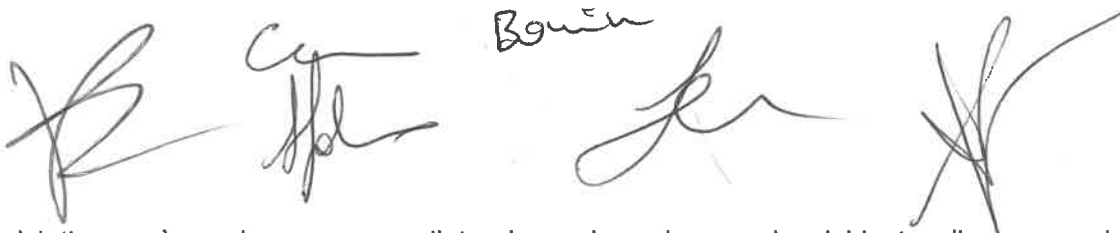
- Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale ed il personale in convenzione con ASL AL. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
- Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal ____ 202__ salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
- Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
- Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con i CCDI precedenti fino alla ridefinizione della presente regolazione contrattuale.
- 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.
- L'art. 3 del CCNL 21.05.2018 del Comparto regioni - autonomie locali, precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla crescita professionale del personale, alla risoluzione dei conflitti e definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

Art. 2

Interpretazione autentica

- 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.

Suppl.
CCNL
Bonin



- L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
- 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. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Art. 3

Permessi sindacali retribuiti

CCNL
RS

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS di appartenenza, alla RSU e agli RLS secondo le modalità previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 e s.m.i., dall'Art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia.

2. In applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art.11 del citato CCNQ.

L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.

3. Nell'utilizzo dei permessi deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa del Settore/Servizio di appartenenza dei dipendenti.

A tal proposito va data comunicazione della fruizione del permesso al Dirigente/Responsabile del servizio autonomo o Funzionario responsabile almeno tre giorni lavorativi prima.

4. Il contingente dei permessi cumulati di cui all'art. 4 del CCNQ del 3.8.2004 viene destinato alla RSU.

Art. 4

Permessi sindacali non retribuiti

1. Oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, in applicazione dell'art. 12 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i loro dirigenti sindacali, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale.

2. Tale richiesta deve pervenire di regola tre giorni lavorativi prima della data prefissata.

3. L'Ente trattiene con la prima mensilità utile l'importo direttamente al dipendente che ha usufruito dei permessi.

Art. 5

Assemblee

1. I dipendenti dell'Ente a tempo indeterminato e determinato hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le RSU e/o le OOSS firmatarie del CCNL e del presente CCI comunicano almeno tre giorni lavorativi prima della data fissata per l'assemblea del personale il luogo e l'ora della stessa. Eventuali

condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore alle rappresentanze promotrici.

3. Il personale che opera fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo necessario al trasferimento di sede.

4. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.

Art. 6 Libertà sindacali

1. I diritti a disporre di una sede presso l'Ente e di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le norme vigenti e le modalità previste dal CCNL quadro 7 agosto 1998, sono estesi alla RSU viene concordemente individuata la sede della RSU nella sala riunioni sito al "mezzanino" del Palazzo Comunale, con utilizzo della stessa quando vi sia la necessità.

2. Sul sito Internet dell'Amministrazione comunale, come previsto dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190 e s.m.i., è attiva e tempestivamente aggiornata con una sezione "Contrattazione integrativa" in cui sono inseriti tutti gli accordi integrativi d'ente e tutti i documenti di interesse sindacale.

3. La RSU può avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrice e/o centro stampa) per la riproduzione di materiale d'interesse sindacale.

4. Alla RSU è consentito l'uso del telefono e delle strumentazioni informatiche ai fini della trasmissione delle informazioni. A tal fine l'Ente ha attivato una casella di posta elettronica per sigla sindacale della RSU.

TITOLO III – RELAZIONI SINDACALI

Art. 7 Sistema di relazioni sindacali

1. Si rinvia integralmente all'art. 3 del CCNL 21/05/2018.

Art.8 Convocazione della delegazione trattante

L'Amministrazione procederà alla convocazione della delegazione trattante almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da un organizzazione sindacale o dalla RSU, l'Amministrazione procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o confronto, non appena possibile e comunque entro 30 gg. Tutte le convocazioni saranno indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della RSU o al suo rappresentante qualora nominato. Le convocazioni potranno avvenire tramite posta elettronica.

Articolo 9 Modalità di svolgimento degli incontri di delegazione trattante.

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati. Gli incontri tra le parti verranno registrati con dispositivo in uso al Presidente della Delegazione trattante, ed il file *audio* verrà conservato agli atti del Comune. Potrà essere utilizzato in

Bovin

caso di eventuali gravi contestazioni e/o di effettiva necessità, a richiesta dei soggetti intervenuti al tavolo sindacale, ma, nello spirito di collaborazione e reciproca correttezza delle parti e salvaguardando la libertà massima di espressione delle proprie posizioni, non potrà mai costituire mezzo di prova per adire le vie legali, fatti salvi i casi (residuali e/o eccezionali) che le dichiarazioni rese abbiano rilevanza penale/disciplinare.

Articolo 10
Tavoli tecnici

Caripoll

Per l'esame di questioni particolari, riguardanti solo determinate categorie o determinati settori, l'Amministrazione può costituire e convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano la RSU o parte di essa e le OO.SS. che nella loro autonomia decidano chi dovrà prenderne parte.

Caripoll

Le risultanze del tavolo tecnico andranno ad orientare i lavori dei tavoli di contrattazione collettiva integrativa.

Caripoll

In quest'ottica è stato costituito il Comitato Tecnico composto dai dirigenti, dalle rappresentanze sindacali (RSU) e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS), coinvolti nella individuazione delle misure di prevenzione da attuare e gestire nelle fasi di emergenza al fine di monitorare misure adottate dal datore di lavoro in relazione all'obbligo di trattare disposto dall'art. 7 comma 4° lettera m) del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 11
Informazione

- Caripoll*
1. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi sindacali tali da permettere a OO.SS. di trattare ed esaminare la materia.
 2. I tempi, i modi e i contenuti devono permettere a OO.SS. di approfondire le misure da adottare e la possibilità di esprimere osservazioni e proposte.
 3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 del CCNL 2018 prevedano il confronto o la contrattazione, costituendo presupposto per l'attivazione di questi istituti.

Art. 12
Confronto

Caripoll

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito su alcune materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 21/05/2018, di esprimere valutazioni e di partecipare alla definizione delle misure che l'ente vuol adottare.

2. Il confronto è avviato attraverso la trasmissione delle informazioni sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione.

3. Qualora i soggetti sindacali richiedano l'attivazione entro 5 giorni dall'informazione, si avvia il confronto, consistente in uno o più incontri, per un massimo di trenta giorni.

L'incontro può essere richiesto anche dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione.

4. Al termine degli incontri è redatta una sintesi con le posizioni emerse.

5. Sono oggetto di confronto:

- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- l'individuazione dei profili professionali;
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001;

- 
- 
- 
- la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in caso di riduzione delle risorse per le P.O. (art.15 comma 7 CCNL 21/05/2018);
 - i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- 

Art. 13
Contrattazione collettiva

1. Sono materie oggetto di contrattazione, per cui c'è l'obbligo a contrattare (ovvero l'obbligo di attivare la relazione della contrattazione, senza che ,tuttavia, se non si raggiunga l'accordo, occorra una stipulazione consensuale tra le parti delle conseguenti clausole), ai sensi dell'articolo 8, comma 4, CCNL 21/05/2018 "Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.8 del predetto CCNL, qualora decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4°, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t),z);



k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art.23, commi 2 e 4 in merito rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;



o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000;

p) 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;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;

r) 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, ai sensi dell'art. 22, comma 2;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

2. Sono invece materie oggetto di contrattazione, per cui c'è l'obbligo a stipulare (inteso come obbligo di giungere all'accordo condiviso sul contenuto delle clausole contrattuali) ai sensi dell'articolo 8, comma 5,: "Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento , l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45".

- Supercell*
- Boire*
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 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;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi posizione e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) 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 n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione, nonché i criteri per la sua erogazione, rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

W

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- Per i lavoratori: la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
- Per la parte datoriale: la delegazione trattante tra cui i componenti, designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti, è individuato il presidente.

TITOLO IV – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 14

Differenziazione del premio individuale (artt.68-69, CCNL 2018)

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

- La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
- Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
- Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le



nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

- 
- Una quota delle risorse variabili è destinata alla performance di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018.
 - Ad integrazione del sistema di valutazione delle performance applicato dall'Amministrazione Comunale, previo confronto con i soggetti sindacali, da attivare entro l'esercizio 2020, è attribuita - in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL del 21/05/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale indipendentemente dalla categoria di appartenenza, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, alle persone individuate in quota percentuale pari al 2% del personale in servizio .

Art. 15

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche



Il presente articolo trova applicazione oltre che per tutto il personale non dirigente dell'Ente e anche per il personale in convenzione con ASL AL.

1. Requisito periodo minimo di anzianità



Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica alla data di effettuazione della progressione, nonché il rispetto dei requisiti minimi disciplinati dal sistema di valutazione della performance individuale e, in caso di assenze prolungate avere almeno due anni di valutazione, nonché almeno 36 mesi di decorrenza dall'ultima progressione economica orizzontale effettuata.



Per il personale in distacco sindacale, in assenza di propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della categoria di appartenenza relativo allo stesso periodo.

Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza.



Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

Per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, le progressioni effettuabili nell'anno saranno ripartite proporzionalmente tra i diversi settori dell'ente e tra le categorie professionali di inquadramento, ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

L'Amministrazione predispone apposito avviso pubblico/bando nel quale sono indicati il numero di progressioni messe a selezione, i criteri di selezione ed la data di scadenza per la presentazione delle domande da parte del personale interessato.

2. Criteri di valutazione

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzato il seguente criterio:

- La valutazione dei migliori due anni del triennio in questione.


L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità :

- maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, considerando solo i rapporti di lavoro dipendente presso il Comune;
- maggiore anzianità di servizio;
- la posizione economica più bassa nella categoria.

3. Procedimento

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata apposita scheda.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di presa visione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente del Settore Personale decide in via definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

La presente disciplina si applica con decorrenza 01.01.2020.

Art. 16

Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art.70-bis, CCNL2018)

- L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
- L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
- L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
- Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza mensile dal Dirigente/Responsabile.
- Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionate nei rapporti di lavoro *part-time*.
- Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve sussistere la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio:

• • Prestazione di lavoro	● Tipologia di rischio
---------------------------	------------------------



• •	Utilizzo di macchine speciali per la stampa, acidi, inchiostri, vernici e solventi	● Rischio di esposizione a sostanze tossiche e macchine da taglio L'esposizione a tale rischio comporta il pagamento di una indennità di € 2,00 per ogni giornata di effettiva esposizione (servizi cimiteriali)
• •	Operazione di estumulazione, assistenza camera mortuaria e autopsia	● Rischi da esposizione cadaveri e resti umani. L'esposizione a tale rischio comporta il pagamento di una indennità di € 3,00 per ogni giornata di effettiva esposizione (servizi cimiteriali)
• •	Utilizzo di attrezzi, macchine, mezzi ed attrezzature movimento terra e simili	● Rischio derivante da guida mezzi pericolosi L'esposizione a tale rischio comporta il pagamento di una indennità di € 2,00 per ogni giornata di effettiva esposizione - esecutori e collaboratore tecnici
• •	Preparazione di pasti	● Rischi di utilizzo di attrezzature da cucina L'esposizione a tale rischio comporta il pagamento di una indennità di € 2,00 per ogni giornata di effettiva esposizione - personale Asili Nido
• •	Assistenza e cura dell'igiene personale ai degenti auto e non auto sufficienti	L'esposizione a tale rischio comporta il pagamento di una indennità di € 4,00 per ogni giornata di effettiva esposizione – personale OSS e Capi Reparto Casa di Riposo nonché personale OSS in servizio presso ASL AL

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Sono considerate attività disagiate in maniera continuativa:

- Attività disagiate per esposizione sociale per gli uffici - Tributi, Casa e Volontariato, Uscieri - nei quali l'elevata pressione dell'utenza o la particolare tipologia di utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro:

€ 2,00 per ogni giornata di esposizione

Attività disagiate per la particolare e difficoltosa strutturazione dell'orario di lavoro, escluso il turno (es. orario che preveda pause superiori alle due ore o un numero di stacchi giornalieri superiori a due, oppure orari spesso mutevoli, ecc) personale della Farmacia Comunale ed Autista Scuolabus:

€ 2,00 per ogni giornata lavorata nelle condizioni sopra definite

Sono considerate attività disagiate le seguenti attività che vengono svolte dal personale occasionalmente in riferimento a particolari eventi:

- Attività disagiate per esposizione ad agenti fisici, chimici, atmosferici e biologici, fermo restando il rispetto del D. lgs 81/08 e s.m.i.:

€ 10,00 per ogni giornata di esposizione

- Attività prestata di domenica o in giornata di riposo settimanale:

€ 10,00 per ogni giornata lavorata nelle condizioni sopra definite

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

€ 1,00 giornaliera per maneggio valori su base annua tra € 10.001,00 ed € 150.000,00

€ 1,60 giornaliera per maneggio valori su base annua superiori a 150.001,00

In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, in misura percentuale tale da ricondurre il valore nei limiti massimi previsti dall'art. 70 bis comma 2 del CCNL. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.

La disciplina della indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis decorre successivamente alla stipula del presente contratto integrativo. Dalla stessa data è abrogata la disciplina contrattuale previgente ed incompatibile con i valori massimi giornalieri stabiliti con il presente articolo.

Art. 17

Welfare integrativo (art.72, CCNL 2018)

- Le parti prendono atto che per gli oneri per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21/05/2018 non sono previsti oneri aggiuntivi a carico dei Bilancio degli Enti.
- In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:
 - a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido;
 - b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado;
 - c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;

- leggi
B
C
F
- d) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli;

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui all'art. 72, CCNL 21/05/2018, sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni.

Art.18

P.O. Istituzione e disciplina generale (art.13 -14-15 CCNL 2018)

1. Si rinvia alla deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 09/05/2019 con la quale è stata approvata la nuova metodologia di pesatura e graduazione delle Posizioni Organizzative istituite presso l'Ente e deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 04/07/2019 che ha preso atto della pesatura e graduazione delle Posizioni Organizzative svolta dal Nucleo di Valutazione

TITOLO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

- B
C
F
- L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
 - 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, non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto Nazionale.
 - L'indennità corrisposta è pari a 4,00 € (come previsto nella deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 05/09/2019 che ha dettato tra l'altro le linee di indirizzo alla delegazione Trattante per la stipula del CCI normativo) per ogni giornata di lavoro dell'operatore di Polizia Locale Viabilista.

Il Comandante della Polizia Locale individua le figure che svolgono servizio esterno in qualità di viabilisti.

- L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Dirigente/Responsabile.
- Sono confermate le indennità di € 1.110,84 e di € 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'art. 16 del CCNL 22/01/2004.
- La disciplina della indennità di servizio esterno decorre successivamente alla stipula del presente contratto integrativo.

Art. 20

Indennità di Funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Suparelli
Carro
Baiff
Sh
Al personale di categoria D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia Locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018, che tiene conto anche del grado rivestito, così determinata:

- responsabilità di una struttura organizzativa, preliminarmente istituita e deputata a funzioni di particolare complessità per coordinamento di personale e tipologia delle attività (personale di categoria D - Ufficiale) € 2.000,00 annui lordi;
- eventuali specifici incarichi o posizioni di responsabilità, preliminarmente individuati, per la gestione di procedimenti o progetti complessi e connotati da autonomia operativa e responsabilità personale
- personale di categoria D - Ufficiale € 2.000,00 annui lordi;

Suparelli
Carro
Baiff
Sh
Le varie fattispecie dell'indennità di funzione non sono fra loro cumulabili, l'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

Sono confermate le indennità di € 1.110,84 e di € 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'art. 16 del CCNL 22/01/2004.

Art.21
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative a carattere privato(art. 56-ter CCNL 2018)

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni di legge;

- articolo 22, comma 3 bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge - 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

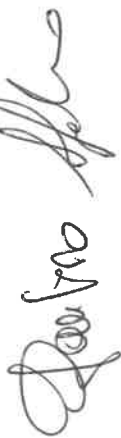
2. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;
- b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;
- c) la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale.

TITOLO VI – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 22
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m), CCNL 2018)


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;
 - coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione 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 DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 23

Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)

1. Si rinvia all'atto di Gestione Organizzativa n. 9 del 28/06/2018 ad oggetto: " Nuove disposizioni in materia di orario flessibile" dando atto che del contenuto dello stesso è stata data informazione alle Rappresentanze Sindacali come risulta da nota prot. n. 9663 del 23/05/2018 nonché in sede di incontro fra delegazione di parte datoriale e Delegazione sindacale del 06/06/2018.

Art. 24

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

- È istituita la banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
- Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.
- 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, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
- Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca ore.
- Le ore accantonate e non recuperate possono essere richieste in pagamento entro il mese di gennaio dell'anno successivo.
- Si darà attuazione a quanto sopra definito gradualmente in relazione all'attuale gestione dello straordinario a recupero.

Art. 25

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

- Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, può essere elevato, fermi restando i limiti massimi di legge, a fronte di documentate esigenze di servizio e previo accordo per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali e comunque per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 26

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Per i servizi:

- **Casa di Riposo**
- **Polizia Locale**
- **Ufficio Tecnico**
- **Servizio Cimiteriale**

Viene istituito il servizio di pronta reperibilità.

Con decorrenza 21/05/2018 i giorni massimi di reperibilità mensili vengono elevati a 15 in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale e l'importo dell'indennità è fissato in € 13,00 in applicazione dell' art. 7, comma 4, lettere i) CCNL 21.5.2018) per 12 ore al giorno..

L'aumento dell'indennità di reperibilità è circoscritto ai soli servizi che superano le 6 giornate mensili

Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 2 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

I servizi in cui è istituita la pronta reperibilità della relativa indennità sono i seguenti:

Casa di Riposo

Il personale della Casa di riposo che ha manifestato la propria disponibilità viene inserito nell'elenco dei reperibili;

Il personale consenziente, previo rilascio di utenza telefonica attraverso cui si dimostra possibile rintracciarlo, presta la propria reperibilità dalle ore 19.00 alle ore 07.00 del giorno successivo.

Per quanto riguarda il servizio in parola, ciascun turno di reperibilità sarà composto da una unità, al fine di sostituire il personale in turno, nel caso in cui questo ultimo si dimostri assente per cause indipendenti dalla sua volontà, ivi comprese, ovviamente le cause che determinino uno stato di salute incompatibile con l'attività lavorativa da svolgere.

Ufficio Tecnico

Il personale dell'Ufficio Tecnico che riveste il profilo di Esecutore Tecnico, Istruttore Tecnico e Istruttore Direttivo Tecnico presta servizio di reperibilità durante il periodo invernale per il servizio neve nel rispetto delle norme contrattuali.

Per quanto riguarda il servizio in parola, ciascun turno di reperibilità sarà composto da due unità.

Polizia Municipale

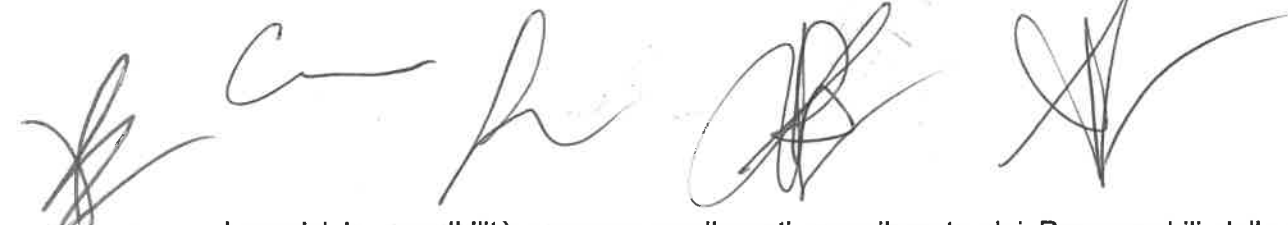
Il personale del Corpo di Polizia Locale presta servizio di reperibilità con le seguenti modalità :

- tutti i componenti del Corpo di polizia Locale rientrano nella reperibilità a rotazione;
- le squadre dei reperibili sono composte da tre elementi: due agenti in pattuglia e un addetto radio

Cimitero

Il personale del Cimitero presta servizio di reperibilità in caso di necessità dal termine dell'orario di servizio all'inizio del giorno successivo;

Per quanto riguarda il servizio in parola, ciascun turno di reperibilità sarà composto da una unità.

- 
- I servizi in reperibilità vengono predisposti mensilmente dai Responsabili delle strutture e comunicati preventivamente all'ufficio personale al quale mensilmente (entro il 5 di ciascun mese) viene inviata la comunicazione delle reperibilità effettivamente svolte.
 - La disciplina del presente articolo decorre dal 21/05/2018 data di stipulazione del CCNL di riferimento.
 - In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Art. 27
Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

Ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. del 21/05/2018, il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

Per l'adozione dell'orario nei vari turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alla esigenza dello scambio delle consegne;
- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- i turni diurni antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio di almeno 10 ore giornaliere;
- 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.

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.

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 dall'art. 23 del CCNL 2016/2018.

La prestazione lavorativa in turno è istituita nei seguenti servizi:

- **Casa di riposo:** La struttura fornisce un servizio per 365 giorni all'anno, 24 ore al giorno e pertanto il personale presta la propria attività organizzato su tre turni di lavoro antimeridiani, pomeridiani e notturni, nel rispetto di quanto sopra riportato.

- **Asili nido,** qualora l'orario di servizio superi le 10 ore giornaliere, il personale che presta servizio su due turni di lavoro antimeridiani e pomeridiani, su cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì ha diritto alla corresponsione dell'indennità di turno

Si conviene che il turno pomeridiano per essere considerato tale deve avere inizio a decorrere dalle 11,00.

Qualora per motivi organizzativi l'amministrazione modificasse l'orario di apertura dei servizi si provvederà a regolamentare orari e relative indennità ai sensi delle norme contrattuali.

- **Servizio messi.** Due operatori a settimane alterne prestano la loro attività dal lunedì al sabato in turni di lavoro antimeridiani e pomeridiani.

- **Il Comando di Polizia Locale,** escluso il personale amministrativo, presta servizio su 2 turni antimeridiani e pomeridiani ed eventualmente serali, su 6 giorni settimanali, dal lunedì al sabato.

Bianchi
Lupatelli

secondo
Boite
I turni di servizio vengono predisposti mensilmente dai Responsabili delle strutture, comunicati preventivamente all'ufficio personale al quale, mensilmente (entro il 5 di ciascun mese), viene inviata la comunicazione dei turni effettivamente svolti.

In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera z) del CCNL 21.5.2018, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 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. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 28

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

Boite
Qualora venga raggiunto il contingente di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL 21.5.2018 e in attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n), questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'art. 27 CCNL 21.5.2018. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale è di 1 anno (*o altra durata*), rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione personale, sociale o familiare.

Art. 29

Servizi educativi

Boite
Per il personale educativo degli asili nido si applica quanto previsto dagli artt. 30 e 31 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

La durata del calendario scolastico non può in ogni caso superare le 42 settimane e prevede l'interruzione per Natale e Pasqua.

Nei periodi di cui sopra, il personale educativo rimane a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento, la cui programmazione e preventiva comunicazione resta a cura dell'Ente, o alternativamente ad attività lavorativa connessa con il profilo d'inquadramento.

Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per le altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e dei piani di lavoro.

Art. 30

Indennità per specifiche responsabilità (art.70 quinquies)

- Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza: *(L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL del 1999 deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza).*
- L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.
- Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

La quantificazione dell'indennità è definita da apposito regolamento specificatamente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 67 in data 18/07/2011 che sarà modificato adeguando l'importo massimo riconoscibile nel limite previsto dal comma 1 dell'art. 70 quinquies .

Art. 31 Altri compensi per ulteriori responsabilità (art. 70 quinquies comma 2)

E' l'indennità destinata a finanziare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie attribuite con atto formale. Essa compete:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici (come vengono definiti), agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e allo sportello unico per le attività produttive;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

La quantificazione dell'indennità è definita da apposito regolamento specificatamente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 67 in data 18/07/2011 che sarà modificato adeguando l'importo massimo riconoscibile nel limite previsto dal comma 2 dell'art. 70 *quinquies*.

Art. 32 Lavoro Agile

L'articolo 14 della legge 124/2015 prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano ai dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra il dipendente ed il datore di lavoro; una modalità di lavoro che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e di lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività.

Il lavoro agile prevede che la prestazione lavorativa possa essere eseguita in parte all'interno dei locali dell'Amministrazione e in parte all'esterno senza stabilire una postazione fissa. Non ci sono limiti di spazio e di tempo, l'unico vincolo sono i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Amministrazione.

Il Regolamento su questa peculiare modalità di lavoro seguirà le linee guida della normativa speciale (art. 87 D.L. 18/2020) e le direttive del Ministro della Funzione Pubblica.

TITOLO VII – CLAUSOLE FINALI**Art. 33****Clausole programmatiche e finali**

- Fino alla eventuale revisione del sistema di valutazione del personale dipendente, si applica il sistema vigente, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 21 aprile 2016.