CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO VALIDO PER IL TRIENNIO 2019/2021 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MONTECRETO (MO)

Prot. 4554

Il giorno 26/11/2019 alle ore 12 presso la sede del Comune di Montecreto si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale per la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato valevole per il triennio 2019 – 2021 del personale dipendente dell'ente, ai sensi del vigente C.C.N.L. del personale Comparto Funzioni Locali.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del nuovo CCNL sottoscritto il 21.5.2018 la delegazione trattante di parte pubblica è così costituita:

Bonucchi Leandro	Sindaco /Amministrazione
D.rssa Angiolina Castelli	Responsabile Settore Amministrativo

La Delegazione trattante di parte sindacale è così costituita:

- Per le Rappresentanze sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.:

Pasquesi Claudio	Rappresentante FP CGIL
Tagliaferri Vincenzo	Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

- Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente:

Fiocchi Fiammetta _____

_____

Premessa

Il presente Contratto Decentrato (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato (CCDI) sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stresso e degli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

Le Parti danno atto

- Di quanto stabilito all'art. 8, comma 6 del CCNL 21.5.2018 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli

risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri aggiuntivi non previsti;

- Che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenuti sostituiscono e superano tulle le clausole contenute in accordi decentrati precedenti;

- Che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante deve essere inviata al Revisore dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6 del CCNL 21.5.2018, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta dell'Unione per l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

si impegnano

- Ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine di prevenire conflitti e controversie.
- Alla risoluzione delle possibili controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL 21.5.2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CCDI a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette;
- A sviluppare un sistema di relazioni sindacali stabile e permanente che consenta alle parti, nella chiara distinzione delle prerogative di ruolo di definire …….

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo disciplina per il periodo 01/01/2019 – 31.12.2021 gli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata relativi al personale del Comparto Funzioni Locali dipendenti dell'Ente.
2. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal C.C.N.L. e dal presente accordo.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato. Il contratto ha durata triennale disciplina tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 01/01/2019 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino

all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

3. L'approvazione e sottoscrizione del presente Contratto da parte della Delegazione trattante di parte sindacale è subordinata all'approvazione dell'ipotesi di accordo da parte della maggioranza del personale in servizio presso l'ente al momento della votazione.
4. 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.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni legislative o contrattuali che interessino punti del presente Contratto.
6. Il presente CCDI 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.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, da consegnare a mano, inviare per lettera raccomandata o per PEC, 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.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. 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.

Art. 4 Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto fra di esse ed è finalizzato alla piena

attuazione del vigente CCNL e del Contratto Decentrato Integrativo per i dipendenti dell'Ente.

2. Le relazioni sindacali hanno come obiettivo quello di incrementare e mantenere elevati livelli di efficacia ed efficienza dei servizi erogati dall'ente alla collettività, con l'interesse a migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dipendenti.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola secondo le forme che sono previste dal CCNL di comparto secondo la disciplina dettata dal D. Lgs. 75/2017.
4. 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, nei successivi cinque giorni. Tutte le convocazioni saranno indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della RSU.
5. 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.
6. Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Qualora le parti lo decidano, si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo.
7. Per l'esame di questioni particolari, riguardanti solo determinate categorie o determinati servizi, l'Amministrazione può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i Responsabili dei Servizi interessati, la RSU e le OO.SS.

Articolo 5 Assemblee e prerogative sindacali

1. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono, cosi come previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998 e dai CCNL di comparto, indire assemblee dei lavoratori inerenti a materie di interesse sindacale del lavoro, in modo congiunto o disgiunto. Le assemblee possono essere convocate a livello di Ente o di Servizio. Per la partecipazione alle assemblee ciascun lavoratore può usufruire di un monte ore annuo di 12 ore, considerate a tutti gli effetti orario di servizio. Tale monte ore deve essere utilizzato solo per il tempo strettamente necessario per la partecipazione ai lavori dell'assemblea, compreso il tempo necessario per recarsi sul luogo di svolgimento dell'assemblea.
2. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'Amministrazione al Servizio Personale almeno tre giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea. Inoltre, in tale comunicazione devono essere indicati la data, il luogo, l'orario e l'argomento.

3. L'Amministrazione, autorizza l'uso dei locali per lo svolgimento dell'assemblea, preventivamente concordati con le OO.SS. e la RSU e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disservizi che ne possono derivare. Sarà cura del Servizio

Personale verificare il rispetto del monte ore annuo per la partecipazione alle assemblee, desumibile da registrazione su badge magnetico di rilevazione personale del dipendente.

4. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per tutti gli altri istituti previsti dal CCNQ e normative vigenti.
   I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.
5. I Componenti della RSU, i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono affiggere in appositi spazi, che l'ente avrà cura di individuare in luoghi facilmente accessibili, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e di lavoro.
6. I componenti della RSU sono autorizzati ad utilizzare le strumentazioni informatiche dell'ente esclusivamente per finalità divulgative ed informative dell'attività sindacale, con possibilità di inviare comunicazioni al personale.

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

1. La costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del 21.5.2018 ed è obbligatoria negli enti con più di 300 dipendenti.
2. In relazione alle gestioni in forma associata avviate presso l'Unione le parti condividono l'opportunità di costituirlo finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali, di cui all'art. 7, comma 2, lett. b del CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa, sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
3. L'Organismo si riunisce almeno una volta l'anno con i Rappresentati delle Amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali, che nel numero di 6 membri saranno designate tra le RSU degli enti aderenti all'Unione dei Comuni del Frignano.

Art.7 Formazione

In osservanza di quanto previsto dagli art. 49-bis e 49 ter del vigente Ccnl, si decidono le seguente azioni:

a) si prevede di attivare a partire dal 2019 una quota di almeno l'1% del monte salari al personale destinatario del presente CCNL, che può essere implementato sino al 3% per l'anno 2020.

b) si decide di affidare ad una commissione interna composta dalla RSU e dal responsabile delle risorse umane dell'ente, con il compito di programmare e sviluppare le attività formative che riguarderanno tutti i dipendenti, attivando più linee di formazione: formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista, ed altre misure innovative come disposte dal Ccnl all'art. 49 ter punto 4;

c) i nuovi assunti devono da subito entrare in uno dei sistemi formativi messi a disposizione dell'ente che ne ha diretta ed esclusiva responsabilità attraverso i responsabili di area;

2. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Ogni anno, nel mese di gennaio, l'Ente convoca le rappresentanze sindacali per attivare il confronto sulla programmazione annuale della formazione.

TITOLO II – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 8 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è disciplinato dall'art. 22 del CCNL 21.5.2018 e da normative specifiche di settore, in particolare il D. Lgs. 66/2003 ed è così articolato: 6 giorni settimanali:

AREA AMMINISTRATIVA

-) dal Lunedì al Sabato dalle ore 8.00 alle ore 14.00 per il personale Amministrativo;

AREA TECNICA:

-) dal lunedì al Sabato dalle ore 8:00 alle ore 14:00 per personale amministrativo area tecnica;

-) dal lunedì al sabato dalle ore 8:00 alle ore 13:00 – mercoledì e venerdì dalle ore 15:00 alle ore 18:00 per personale operaio area tecnica

Eventuali variazioni, in deroga ai suddetti orari per esigenze di servizio e ottimizzazione delle risorse umane, potranno essere valutate dai Responsabili di servizio, di concerto con i competenti organi dell'Amministrazione.

Art. 9 Flessibilità oraria

Nell'intento di conseguire maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita famigliare il seguente orario di lavoro ordinario flessibile definisce la fascia oraria massima entro cui devono essere erogate le prestazioni professionali definite dal CCNL., ingresso Mattino dalle ore 7,00/9:00– uscita dalle ore 13:00/15:00.

Eventuali autorizzazioni in deroga al suddetto orario, che possono avere implicazioni e/o ricadute sui servizi erogati ai cittadini – utenti dovranno essere preventivamente valutate dal Responsabile del Servizio, di concerto con i competenti Organi dell'Amministrazione.

Art. 10 Banca Ore

E' istituita, secondo la previsione dell'Art.38 bis del CCNL 14/9/2000, la Banca delle ore al fine di confluire in un conto intestato a ciascun lavoratore le prestazioni di lavoro straordinario eseguite.

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.
Le parti si incontreranno a richiesta per una analisi e monitoraggio dell'istituto.
Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art.11 Straordinario

Lo straordinario, non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare situazioni altrimenti non gestibili.
L'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, dandone copia alle OO.SS di categoria.

Art.12 Telelavoro

L'amministrazione si impegna ad individuare il piano generale per l'utilizzo del telelavoro, ai sensi del regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n.70 in attuazione dell'art. 4 comma 3 della legge 16 giugno 1998 n.191.
Ai sensi del succitato decreto si intende per "Telelavoro" la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del

decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa interagisce;
Nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente, l'organo di governo di ciascuna amministrazione, sulla base delle proposte dei responsabili degli uffici dirigenziali generali o equiparati, individua gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando apposite risorse per il suo svolgimento.
Il progetto definisce la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo.
L'amministrazione assegna al dipendente il progetto di telelavoro da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati la frequenza settimanale dei rientri in sede, tale progetto deve essere conforme con quanto previsto dal l'art.25 del ccnl 14/09/2000.

Art. 13 Conciliazione tempi di vita e di lavoro Benessere Organizzativo

Le parti si danno atto della centralità dell'argomento, per affrontare compiutamente la complessità e la variabilità del tema si decide di costituire una commissione paritetica composta dalle RSU e RLS, dalla responsabile del personale dai responsabili delle aree dell'Ente che si riunirà di norma 2 volte all'anno o su richiesta di una delle parti.

Con il preciso scopo di studiare e operare proposte e soluzioni che vadano nella direzione di migliorare l'ambiente di lavoro nelle sue più ampie eccezioni.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 14 Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro che giustificano l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie di inquadramento professionale.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Per differenti condizioni di lavoro possono essere riconosciute diverse tipologie di indennità.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati ad incremento del fondo.

Art. 15 Indennità condizioni di lavoro

Art. 70 bis del C.CN.L 21.5.2018

- L'ente riconosce una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori. (comma 1)
- L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di denaro sostituisce ed assorbe qualsiasi indennità erogate in precedenza per le medesime o analoghe fattispecie.
- L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis. comma 3 del CCNL ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
- Le indennità di cui al presente articolo hanno decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto: in considerazione della data di sottoscrizione del presente contratto, la liquidazione di tali indennità per l'anno 2019 seguirà i criteri seguiti negli anni precedenti.
- Il Responsabile dell'area competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazione delle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.
- La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatta salva diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
- Le parti, considerato il contesto organizzativo e dimensionale dell'ente, gli specifici ambiti di attività e l'incidenza di tali criteri sull'organizzazione dei servizi, hanno definito di seguito modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL:

A) **Attività esposte a rischi (vedere Documento Valutazione Rischi)**

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in attività che comportino diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro da € 2,50 per grado di rischio basso ad un massimo di €3,00 per un indice di rischio alto.

Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

Descrizione rischio	**Grado di rischio**	**Valore giornaliero**
Rischio chimico	Alto	€ 3,00
utilizzo di strumentazioni e mezzi meccanici (attrezzature di servizio)	Basso	€ 2,50
attività di guida con trasporto di persone	Basso	€ 2,50
biologico e da contatto	Basso	€ 2,50

Il grado di esposizione al rischio è desunto dal Documento di valutazione dei rischi redatto dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

B) **Attività connesse al maneggio di valori**

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in via continuativa in attività che comportino il maneggio di valori di cassa, nominati agenti contabili dell'ente con atto formale ai sensi del vigente Regolamento di contabilità, viene riconosciuta una specifica indennità, definita sulla base dei seguenti criteri:

- Il calcolo dell'indennità si basa su un valore contrattuale giornaliero che va da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 2,00;
- L'ammontare dell'indennità non può essere superiore all'ammontare del denaro movimentato dall'agente contabile;
- I giorni da considerare sono quelli effettivi di movimentazione/incasso del denaro da rendicontare;
- L'agente contabile rende il conto sulla base dei modelli di legge al Servizio finanziario e all'organo di revisione contabile.

L'indennità viene graduata sulla base dei valori mensili movimentati, come segue:

- Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiato compreso tra € 100,00 e € 499;
- Euro 1,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile compreso fra € 500,00 e € 749,00;
- Euro 2,00 giornalieri lordi per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati uguale o superiore a € 750,00.

Per la figura dell'Economo è previsto un'indennità pari ad € 1,50 per tutti i giorni lavorativi in cui è svolta la mansione che assorbe qualsiasi altra mansione legata a maneggio di valori di altra natura.

Gli incassi avvenuti tramite POS non danno diritto a percepire tale indennità.

C) **Attività disagiate**

E' riconosciuta una indennità per particolari condizioni di lavoro di € 4,50 giornalieri per grado di disagio 1.

E' riconosciuta una indennità per particolari condizioni di lavoro di € 5,00 giornalieri per grado di disagio 2 e/o in presenza di condizioni di disagio plurime.

Le parti individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Descrizione DISAGIO	**VALORE**	**Importo riconosciuto**
Disagio connesso a prestazioni lavorative che comportano un'effettiva e prolungata attività con utenza multi problematica in condizioni di disagio sociale,	2	€ 5,00
Disagio connesso alla prestazione di servizio presso il settore tecnico in particolare per le attività di spalatura neve, disgelo stradale, pronto intervento, protezione civile che preveda una flessibilità oraria con più rientri giornalieri e/o rientri in giornate festive o non lavorative infrasettimanali	2	€ 5,00
Particolari condizioni di lavoro e/o in presenza di disagio plurimo	2	€ 5,00
Disagio dovuto ad una flessibilità organizzativa e oraria del servizio che prevede un orario di lavoro spezzato con più di una interruzione	1	€ 4,50

Tale indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 56 comma quinquies del C.C.N.L.

Art 16 Progressioni economiche orizzontali

1) il sistema di selezione per l'attribuzione della PEO nelle categorie è fondato su principi di selettività, merito e gradualità.

2) Le progressioni saranno disciplinate da apposito regolamento comunale;

3) Per partecipare alle selezioni occorre avere maturato, alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione, i seguenti requisiti:

- un' anzianità di servizio minima nella posizione economica immediatamente inferiore, differenziata per categoria come di seguito indicato:

• per la categoria A: 2 anni,
• per la categoria B: 2 anni, con esclusione dei passaggi da B2 a B3 e da B6 a B7 per i quali sono richiesti 3 anni,
• per la categoria C: 3 anni,
• per la categoria D: 4 anni, con esclusione dei passaggi da D2 a D3 e da D5 a D6 per i quali sono richiesti 5 anni.

4) Non concorrono alla selezione i dipendenti ai quali è stata irrogata una sanzione disciplinare superiore alla censura (rimprovero scritto) nel corso dei 2 anni precedenti;

5) In sede di contrattazione si procederà a quantificare l'importo da assegnare alle progressioni economiche per le annualità 2020 e 2021.

Art. 17 Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale operaio che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni;
2. L'importo giornaliero dell'indennità è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da € 1,00 a € 10,00.
3. L'indennità di cui ai commi 1. e 2. è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
   - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 21.5.2018;
   - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e ss.mm. e ii.;
   - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. L'importo dell'indennità è graduato in base alla tipologia di servizio svolto e alla sua continuatività come segue:

a) Servizi diurni feriali prestati nella fascia oraria 7:30 – 19:00: € minimo 2,00 massimo 4,00, purchè prestati per almeno 2/3 come servizio esterno;

b) Servizi serali prestati nella fascia oraria 18:00 – 24:00: € 6,00 lordi giornalieri purchè prestati per almeno 2/3 come servizio esterno;

c) Servizi festivi diurni e notturni feriali prestati nella fascia oraria 7:30 – 19:00 e 20:00 - 02:00: € 8,00 lordi giornalieri, purchè prestati per almeno 2/3 come servizio esterno;

d) Servizi serali e/o notturni festivi prestati nella fascia oraria 20:00 – 07:00: € 10,00 lordi giornalieri purchè prestati interamente come servizio esterno;

Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco delle fasce orarie sopra indicate, l'importo da riconoscere è quello relativo alla fascia oraria in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.

7. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione da parte del Responsabile del Settore, sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti.

8. Per le giornate in cui il dipendente non svolge servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018.

9. Gli importi delle indennità verranno definiti annualmente con la contrattazione decentrata di parte economica.

9. La presente disciplina avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Contratto.

Art. 18 Indennità di reperibilità

(Per il Comune di Montecreto il ridotto organico del personale non consente la gestione della reperibilità contrattuale)

Art. 24 del CCNL 21.5.2018

1. Le aree di pronto intervento vengono definite con delibera di Giunta, previa informazione alle OO.SS. e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Responsabile di Servizio competente secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.

2. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale sono individuate nelle seguenti: polizia locale, gestione delle emergenze, derivanti da allerta meteo, emergenze sanitarie o di igiene pubblica o in caso di interventi di protezione civile, con riferimento alle funzioni del Sindaco di cui all'art. 54 del D. Lgs. 267/2000.

2. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvede il Responsabile, con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, di norma, nel mese successivo a quello interessato.

2. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.

3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 6 volte in un mese;

4. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità, si prevede:

- Obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrate in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti,
- In caso di chiamata le ore lavorate verranno retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non potranno pertanto essere remunerate con l'indennità di reperibilità;
- Per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 10,33 verrà maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non potrà comunque essere inferiore a 4 ore;
- Il servizio verrà organizzato tenendo contro in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale e in caso di assenza di disponibilità volontaria, disposto 'ufficio;
- Il personale reperibile il giorno di riposo settimanale avrà diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
- Non potrà essere considerato reperibile il dipendente assente dal servizio per infortunio, malattia, permessi, ferie, congedi vari.

Art. 19 - Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi*;*
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuita al personale valutato positivamente;
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
4. Le risorse del fondo, delle annualità interessate, sono state decurtate di quelle finalizzate (per led, per indennità di comparto del personale assunto a tempo indeterminato, da specifiche disposizioni di legge, per rischio, disponibilità e disagio, per accantonamento delle somme spettanti ai titolari di posizione organizzativa in caso di rinuncia dell'indennità, per compensi ICI e progetti Merloni e per specifiche responsabilità) e di quanto assegnato al finanziamento delle progressioni economiche

all'interno delle categorie, vengono destinate per il 100% a incentivare la produttività individuale in modo selettivo ed il miglioramento dei servizi, escludendosi pertanto ogni automatismo legato alla categoria di appartenenza e alla presenza in servizio. Ogni Responsabile di Area procederà per i dipendenti appartenenti alla propria Area a compilare apposite schede di valutazione; per i periodi di astensione facoltativa per maternità, retribuiti al 30%, la corresponsione della quota sarà nella stessa misura percentuale. Ad ogni Area verrà attribuito un *budget* per la erogazione della produttività individuale: per ogni anno si considerano tutte le categorie di persone in servizio e vi si attribuiscono dei " pesi " in relazione al trattamento economico fondamentale di ogni categoria; dividendo il fondo totale per la somma di tali pesi si ottiene un coefficiente X che moltiplicato per il peso di ogni categoria determina la somma da attribuire ad ogni area proprio in funzione alle categorie appartenenti all'area stessa.

Art. 20 Fruizione dei permessi

1. Ferie- Ferie solidali (Art.28 e 30 del CCNL 2018)

l'Istituto delle ferie resta confermato come fruibile a giorni interi.
Il Ccnl ribadisce il principio della irrinunciabilità e non monetizzabilità delle ferie.

Confermati:
a) il numero delle ferie spettanti rispetto ai giorni lavorativi settimanali e la riduzione di due giorni di ferie per i primi tre anni di servizio.
b) i termini di fruizione delle ferie
c) il diritto, se richiesto ad almeno 2 settimane continuative nel periodo 1 giugno – 30 settembre
d) sospensione delle ferie già in godimento per lutto di famiglia, oltre a quelle già previste per ricovero ospedaliero o malattia superiore a 3 giorni.
Si introduce la possibilità di Ferie e Riposi Solidali, su base volontaria e a titolo gratuito, di cedere in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute, le 4 giornate di riposo per festività soppresse oltre a quelle eccedenti le 4 settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire.

2. Particolari motivi personali o famigliari (Art.32 Ccnl 2018)

Al dipendente sono concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio n.18 ore annue di permesso retribuito per particolari motivi personali o famigliari.
Inoltre:
- la durata del permesso non può essere inferiore ad un'ora;
- il permesso può essere frazionato a minuti per la parte successiva alla prima ora.

3. Concorsi/Esami Art.31, comma 1 alinea 1 Ccnl 2018

Confermati n. 8 giorni annuali, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

4. Lutto Art.31, comma 1 alinea 2 Ccnl 2018

Confermati 3 giorni massimi per evento da fruire, anche non consecutivi, entro 7 giorni dalla data del decesso. Sono riconosciuti al coniuge, ai parenti entro il II grado, agli affini

entro il I grado, al convivente di fatto di cui all'articolo 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016.

5. Matrimonio Art. 31, comma 2 Ccnl 2018

Confermati i 15 giorni consecutivi, da fruire entro 45 giorni dalla data del matrimonio.

6. Legge 104/1992 Art 33, comma 1 Ccnl 2018

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, chi fruisce di permessi ex art.33 comma 3 della L.104/92 comunica all'inizio di ogni mese una programmazione mensile dei giorni di cui intende assentarsi.
In caso di necessità e urgenze comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti o il giorno stesso non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

7. Altri permessi previsti da specifiche leggi Art.33, comma 4 Ccnl 2018

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, coloro che hanno diritto a fruire di permessi per donazione del sangue e Midollo Osseo ,di "permessi per grave infermità di parente" (art 4, c.1 L.53/2000), di congedi per cure per dipendente invalido, comunicano l'assenza con un preavviso di 3 giorni, salvo il caso di comprovata urgenza, in cui la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti o il giorno stesso non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

8. Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche o diagnostica Art.35 ccnl 2018

Vengono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili sia a ore che a giorni nella misura massima di 18 ore annuali.
Tali permessi (art.35 Ccnl 2018) sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del comporto e del regime economico, sono incompatibili con l'utilizzo nella stessa giornata di altre tipologie di permessi fruibili ad ore previsti dalla legge, dal vigente Ccnl, dal presente CCDI nonché i riposi compensativi accantonati in banca ore e non.
L'assenza deve essere comunicata con un preavviso di 3 giorni, salvo il caso di comprovata urgenza, in cui la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti o il giorno stesso non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.
Per di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale le ore di permesso vengono riproporzionate.

9. Permessi brevi a recupero Art.33 bis Ccnl 2018

Le ore non lavorate a causa di permessi brevi a recupero, per un massimo di 36 ore annue, autorizzate dal dirigente/ responsabile, devono essere recuperate entro il mese successivo pena la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive, e vanno richiesti entro 1 ora dall'inizio della giornata lavorativa.

10. Permessi per personale a tempo determinato Art.51 e 45 Ccnl 2018

Si confermano i 15 giorni annuali di permessi non retribuiti per motivate esigenze, il permesso retribuito per matrimonio, i permessi per i donatori di sangue e midollo osseo nonché i permessi per grave infermità di parente, per tutti i dipendenti a tempo determinato.
Nel caso di rapporto di lavoro superiore a 6 mesi, comprensivi delle eventuali proroghe, sono riconosciuti inoltre:
-i permessi per motivi personali o famigliari- lutto – esami o concorsi – visite specialistiche – esami e prestazioni diagnostiche, nei termini e nelle modalità del personale a tempo indeterminato, ovviamente riproporzionati in relazione alla durata temporale del contratto sottoscritto.
- i permessi di studio concessi nella misura massima individuale di 150 ore, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento del contratto stipulato.

Art. 21 Mensa

La normativa contrattuale vigente in materia di servizio mensa e dei buoni pasto per i dipendenti è regolamentata dagli art. 45 e 46 del Ccnl 14.09.2000 e art.13 del Ccnl 09.05.2006 del Comparto Regioni e Autonomie Locali e dall'Art.1 comma 16 e 17 della Legge n°190 del 23/12/2014

L'Amministrazione valuterà l'opportunità di ampliare l'offerta per il dipendente integrando il Buono pasto sostitutivo con il buono pasto elettronico, del valore nominale di € 7,00 fruibile presso gli esercizi convenzionati con la Società che ha emesso il buono elettronico.

Il dipendente avrà diritto a utilizzare a sua discrezione il Buono Pasto elettronico o il buono pasto cartaceo a condizione che in servizio effettuando le regolari timbrature sia:

- In orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a trenta minuti;
- prestazioni di lavoro straordinario o per recupero;
- lavoratori che effettuano prestazioni in caso di emergenza neve, protezione civile, servizio elettorale o altri eventi eccezionali anche senza interruzione tra il normale orario di lavoro e la prestazione straordinaria;
- i lavoratori reperibili che a causa di una eventuale chiamata siano presenti in servizio all'orario pasti e che vi rimangano per almeno 4 ore continuative;
- la consumazione del pasto deve avvenire al di fuori dell'orario di lavoro, entro la fascia pausa pranzo stabilita tra le 12,00 e le ore 15,00 e dalle 19:00 alle 21:00, al di fuori di tale fascia oraria, pur nel rispetto tempo minimo/massimo della pausa pranzo/cena, non si avrà nessun riconoscimento del Buono sia elettronico sia cartaceo;

Art. 22 Salute e Sicurezza

Negli incontri con le OO.SS. l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Art. 23 - Previdenza complementare

1. Si individua la possibilità di attivare iniziative formative in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 24 - Welfare integrativo

1. l'Ente valuterà la possibilità, in accorso con le OO.SS. di attivare politiche di welfare integrativo oltre a quelle già adottate.

Art. 25 - Progressioni economiche orizzontali

1.Per quanto riguarda le progressioni economiche orizzontali, si rimanda all'art. 16 del presente accordo.

Si prende atto che la materia è di competenza del datore di lavoro che la gestirà nel rispetto delle normative legislative e contrattuali vigenti con particolare riferimento all'art. 52 del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 62 del D. Lgs. 150/2009.

Art. 26 - Sistema valutazione della performance e produttività

Per quanto riguarda il sistema di valutazione della performance e la produttività si rimanda ad apposito regolamento adottato dall'Ente.

Art. 27 - Posizioni Organizzative

Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative di rimanda a "Criteri per l'istituzione e graduazione delle Posizioni Organizzative", adottato dall'Ente, in conformità a quanto previsto dal CCNL 21/05/2018, con deliberazione della Giunta Comunale adottata dall'Ente.

Art. 25 - Indennità per specifiche responsabilità

1) Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente scolte desunti dagli atti del Responsabile di Settore, rapportandole al periodo di servizio prestato.

2) Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono prestare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

1. Responsabilità di preposizione a strutture strategiche
2. Responsabilità derivante dall'esercizio di funzioni plurime e disomogenee di particolare complessità
3. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
4. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione
5. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppo di lavoro e conseguimento di obiettivi/risultati specifici legati a particolari programmi/piani di attività
6. Responsabilità di funzioni specialistiche a rilevante rischio professionale (es. gestione degli archivi, responsabile della privacy, responsabile della sicurezza, etc.).

3) L'indennità per specifiche responsabilità può avere un valore massimo di € 3.000,00.

4) L'indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 se i presupposti di attribuzione sono differenti.

5) Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate in unica soluzione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato / utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione /o cessazione.

26) Fondo Trattamento accessorio anni 2019 e 2020 allegati.