

COMUNE DI ARTOGNE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) ANNO 2019

In data 03/12/20 alle ore 11.00 presso la residenza municipale del comune di Artoagne, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Segretario comunale Dott. Giovanni Stanzione
Componente - Dott.ssa Barbara Bonicelli

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP Giorgio Cotti Cometti
OO.SS. Territoriale CISL FP Mauro Scaroni
R.S.U. Aziendale Giovanni Ghirardelli

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente FTO DIGITALMENTE

Componente Barbara Bonicelli

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

R.S.U. Aziendale –

Mauro Scaroni
Giorgio Cotti Cometti
Giovanni Ghirardelli

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, e le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali. In particolare:
 - a) Il CCNL Funzioni locali 2016/2018 e CCNL precedenti, nelle parti ancora in vigore;
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego";
 - c) d.lgs. 150/2009;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

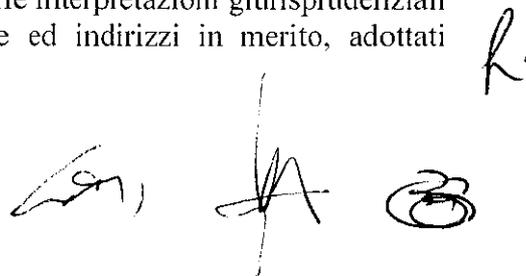
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale;
2. Esso avrà vigenza **dal 1 gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2021**;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese aprile di ciascun anno;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare al presente contratto, è effettuata con determinazione del Responsabile del Servizio in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

The page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'R.'. Below it, there are three smaller, distinct signatures or initials, possibly representing different parties involved in the document's execution.

Art. 4 – Strumenti di premialità

-   Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve s.m.i.), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL (maggiorazione);
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 6.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.In particolare, il presente contratto ed i criteri di riparto sono stati elaborati in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti in servizio presso l'Ente ed a seguito di valutazione della mole di lavoro, ordinaria e straordinaria, da affrontare quotidianamente.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la performance individuale è rilevata ed apprezzata anche in ragione della qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - d) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



Art. 6– Progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. L'importo previsto per l'anno 2019 è di € 2.300

Art. 7 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

-   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;
-   Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
-   L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
-   La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
-   Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale;
-   Tutti gli importi delle indennità 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;
-   Tutte le disposizioni riportate nel presente contratto si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi e maneggio di valori, viene corrisposta una indennità, corrisposta per i giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 3,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 0,00 al giorno.
-   Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:



- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, individuati con provvedimento ufficiale. L'erogazione è effettuata in base ai giorni di effettivo maneggio valori.

Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

Le fattispecie a cui fare riferimento per tale indennità sono le seguenti:

Responsabilità di processo complesso non ordinario;

Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

L'importo dell'indennità è stabilito in € 2.500,00 su base annua.

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 ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e sono, in caso di dipendente in servizio in part time, riproporzionate in percentuale.

La presente indennità non viene erogata in caso venga percepita l'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL.

Tale indennità riguarda i seguenti Uffici:

1. Ufficio Ragioneria

Art. 10 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- 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, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 300 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili.

Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Per l'anno 2019 non è stata stabilita l'indennità perché tale servizio è garantito da persona con attribuzione di Posizione Organizzativa

Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 11.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

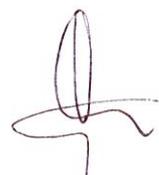
Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Art. 11.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.....

Tali risorse sono garantite dall'apposito Regolamento Comunale. Tali risorse, da quantificare ogni anno, transitano nella parte variabile del Fondo di Produttività e non costituiscono fondo sottoposto a limite salario accessorio.

Art. 11.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'[articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011



e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Art. 12 - Disciplina della performance organizzativa e della performance individuale

Sono stabilite le seguenti percentuali:

Performance organizzativa: valore 70%

Performance individuale: valore 30%

La quota erogabile per il 2019 è pari a 10.625,12, con l'aggiunta delle risorse previsionali inserite dagli altri articoli del presente CCDI e non interamente utilizzate.

12.1 Ai sensi dell'art. 68 del CCNL viene inserito il "Progetto Pronta disponibilità" per il rientro in servizio, a fronte di chiamata da parte del Responsabile di Area o del Sindaco, per lo svolgimento di attività:

- impreviste, urgenti e non differibili in ordinario orario di servizio;
- rese necessarie con anticipo inferiore a due giorni lavorativi;
- non organizzabile mediante modifica dell'orario giornaliero (nei giorni lavorativi);

Il Progetto prevede un'indennità erogata in base all'effettivo rientro, e stabilita, per ciascun rientro (riferito sia alla mezza giornata sia alla giornata intera) come segue:

- € 26,00 per rientri in giorni feriali;
- € 52,00 per rientri in giornate festive o orari notturni;
- € 62,00 per rientri in giornate superfestive (1 gennaio - Pasqua - Pasquetta - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 25 dicembre - 26 dicembre)

Oltre agli importi come sopra specificati, viene erogato il relativo compenso orario.

Il rientro deve trovare riscontro nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze ed essere autorizzato dal Responsabile di Area o dal Sindaco.

Le risorse complessive assegnate sono pari ad € . 2.500,00.

12.2 In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato.

Art. 13 - Polizia locale

Il presente articolo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 13.1 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

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

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU;

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 13.2– Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinqüies* del CCNL, viene erogata al personale non titolare di posizione organizzativa che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

In caso di ufficio con mono operatore, si considerano in servizio esterno il 50% delle giornate di presenza in servizio.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 13.4 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale in servizio a tempo indeterminato di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

La somma da destinare a compensare la specifica indennità è pari ad € 2.500,00 su base annuale.

Per l'anno 2019 tale cifra non viene prevista a pagamento.

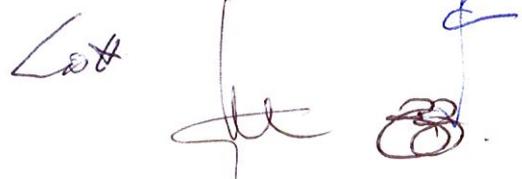
L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate;

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa (da ora solo P.O.), come meglio stabilito da deliberazione di giunta comunale n. 44/2019:

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;



- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O.;

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997 e Legge n. 148/2018;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

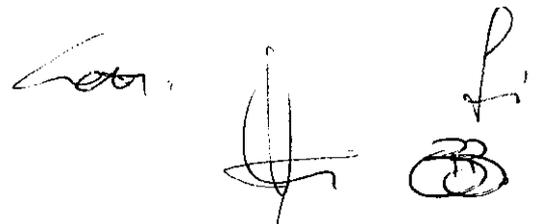
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;



- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Tale aumento di contingente può attuarsi esclusivamente in caso di richiesta di riduzione orario da parte di dipendenti in servizio alla data della stipula del presente contratto.

Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano la possibilità di flessibilità oraria in entrata e in uscita, compatibilmente con le esigenze di servizio, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, ed in specifica:

- Fascia di flessibilità, per i dipendenti non titolari di P.O., che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco della settimana in corso, in accordo con il responsabile di servizio;

Per i dipendenti titolari di P.O. si applicano le disposizioni normative nazionali, nonché le indicazioni ARAN in materia di flessibilità oraria.

Art. 21 –Ferie maturate e ore in eccedenza/mancanza

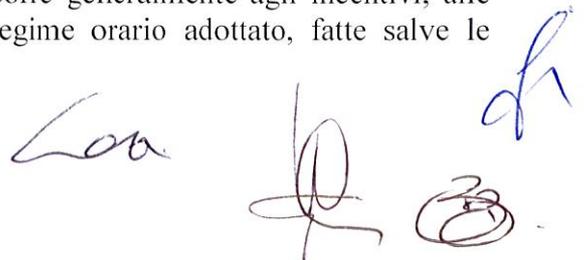
Le giornate di ferie vanno usufruite nell'anno di maturazione, compatibilmente alle esigenze di servizio, e comunque non oltre al mese di aprile dell'anno successivo, salvo diverse previsioni legislative e regolamentari.

Le parti si impegnano a definire un Piano di rientro delle ferie arretrate non usufruite, compatibilmente alle esigenze di servizio.

Le ore eccedenti/mancanti vanno recuperate entro la settimana successiva o entro il mese di effettuazione. Le ore rese in eccedenza non possono essere sommate e recuperate in una intera giornata lavorativa.

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le



condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale e collettiva, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi di lavoro, nell'arco dell'anno solare.

Art. 24 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

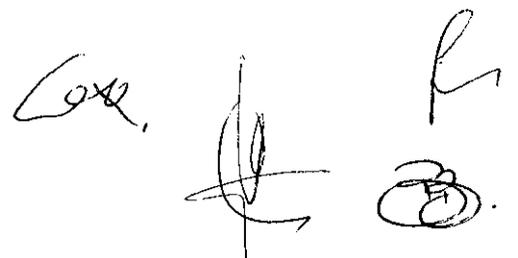
Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 25 - Clausola finale

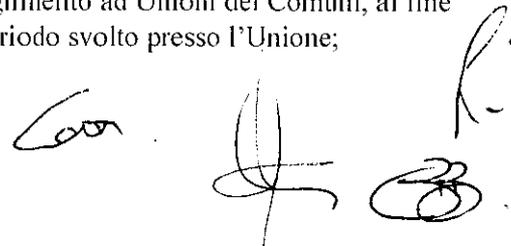
Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2020 e 2021, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.



COMUNE DI ARTOGNE

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. La procedura è avviata d'ufficio e vi partecipano tutti i dipendenti aventi diritto, salvo espressa richiesta di esclusione da presentare per iscritto da parte del dipendente.
3. Il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 72** – risultanze dalla media delle valutazioni della performance individuale nel triennio precedente, con la seguente pesatura annuale:
 - 95-100: peso 72 punti
 - 90-95: peso 60 punti
 - 89-80: peso 50 punti
 - 79- 70: peso 40 punti
 - Sotto i 70: zero punti
 - b. **Punti 3**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 all'anno, per massimo di tre anni, per ogni anno di permanenza successivi ai primi 24 mesi del dipendente nella posizione economica in godimento presso l'ente ovvero presso Unioni dei Comuni alla quale l'ente appartiene o ha appartenuto nel precedente triennio, salvo media valutazioni di cui al punto a) superiore a 85;
 - c. **Punti 2**: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: Vengono riconosciuti punti 0,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, fino a un massimo di 2 punti.
 - d. **Punti 3**: esperienza maturata in qualità di direzione e coordinamento di personale sottoposto e/o diversi servizi dell'Ente: punti 1 per ogni anno, con un massimo di anni 3;
 - e. **Punti 20**: minor numero di progressioni nell'arco della vita lavorativa presso l'Ente ovvero presso Unioni dei Comuni alla quale l'ente appartiene o ha appartenuto nel precedente triennio, così conteggiate:
 - nessuna progressione= punti 20
 - una progressione= punti 15
 - due progressioni= punti 10
 - tre progressioni= punti 5
 - quattro o più progressioni= punti 0;
4. In caso di parità di punteggio, ha precedenza il dipendente che ha usufruito di meno progressioni in rapporto al periodo di permanenza in servizio presso il Comune di Artoagne, salvo media delle valutazioni nel triennio precedente superiore a 85 punti;
5. In caso di dipendenti rientrati in organico a seguito di scioglimento ad Unioni dei Comuni, al fine del presente contratto il triennio di riferimento include il periodo svolto presso l'Unione;



6. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 24 mesi, e deve essere in servizio presso l'ente da almeno 3 anni dalla data di decorrenza della progressione.
7. La progressione economica avrà decorrenza dal 01 gennaio dell'anno di riferimento;
8. Le graduatorie, distinte per categorie, vengono portate a conoscenza da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione sulla bacheca interna.
9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. Per l'anno 2019 sono previste progressioni economiche orizzontali in misura pari al 30%, arrotondato all'unità superiore, dei dipendenti in rapporto ad ogni categoria di appartenenza, ovvero nr. 1 dipendenti di categoria C e n. 1 dipendente di categoria B, n. 1 dipendente di categoria A e nr. 1 dipendente di categoria D. Per i successivi anni si rimanda alle prossime contrattazioni, tenuto conto delle risorse che saranno destinate per questo istituto.
11. Nel rispetto dei criteri di selezione, all'interno del triennio di cui al presente contratto ogni dipendente ha diritto ad ottenere esclusivamente una progressione orizzontale.

