

CONTRATTO PER IL TRIENNIO 2018 – 2020	COLLETTIVO	INTEGRATIVO	(CCID)
--	-------------------	--------------------	---------------

In data 12/12/2018 alle ore 14.00 presso la residenza municipale del Comune di Malonno ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta :

Presidente– Caforio Dott. Onofrio Segretario comunale	P [X] A[]
Componente – Mariotti geom. Giordano Responsabile Area Edilizia Privata	P [X] A[]
Componente – Gregorini Daniela Responsabile Area Servizi alla Persona ed Imprese	P [X] A[]

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Giorgio Cotti Cometti.	P [X] A[]
OO.SS. Territoriale CISL FP Marengo Sibilla	P [X] A[]
R.S.U. Aziendale CGIL – Mariotti Susanna	P [X] A[]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2018 – 2020.

Il CCID è stato definitivamente sottoscritto in data 28/12/2018

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente _____</p> <p>Componente _____</p> <p>Componente _____</p>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CISL – FP _____</p> <p>OO.SS. CGIL – FP _____</p> <p>R.S.U. Aziendale _____</p>
--	---

SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – Disposizioni Generali.....	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	5
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I Risorse e Premialità	6
Art. 5 Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 Strumenti di premialità	6
Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale	9
CAPO II Performance organizzativa e individuale.....	9
Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa e individuale	9
Art. 10 Maggiorazione del premio individuale.....	13
CAPO III Disciplina delle indennità.....	15
Art. 11 Principi generali.....	15
Art. 12 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	15
- svolgimento di attività connesse con il servizio effettuato in aree con presenza di traffico veicolare (traumi o lesioni per investimento, patologie a carico dell’apparato respiratorio dovute alla presenza di polveri e inquinanti);	16
- svolgimento di attività lavorativa all’esterno in condizioni climatiche sfavorevoli (patologie da raffreddamento, sbalzi termici, colpo di sole);	16
- operazioni di lavoro per le quali è richiesta una postura eretta prolungata nel tempo e posture incongrue (affaticamento muscolare – disturbi muscolo-scheletrici);	16
- operazioni di lavoro che comportano manipolazione o presenza di materiale potenzialmente infetto o esposizione a sostanze pericolose o dannose.	16
Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità.....	16
Art. 14 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	17
CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	18
Art. 15 Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018.....	18
Art. 16 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni	18
Art. 17 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge	19
CAPO V CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	20

Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	20
TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	21
CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro.....	21
Art. 19 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	21
Art. 20 Reperibilità	22
Art. 21 Turnazioni.....	22
Art. 22 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	22
Art. 23 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	23
Art. 24 Orario multiperiodale.....	23
CAPO II Disposizioni Finali.....	24
Art. 25 Garanzia dei servizi pubblici essenziali.....	24
Art. 26 Salute e sicurezza sul lavoro.....	24

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. 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, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) il D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) il D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 111 del 01/04/1998 e n. 72 del 29/08/2017;
 - f) il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 07/08/2018;
 - g) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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 - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2020**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il mese di ottobre di ciascun anno.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. 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.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, possa essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. 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. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. 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

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 5

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione G.C. n.49 del 14.11.2018. Le risorse disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 37.270,38. .
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (*o percentuale inferiore*) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

Art. 6

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale;
 - b) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - d) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

- e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 7**Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui principi fondamentali del sistema premiale, improntato su: selettività, concorsualità, differenziazione delle valutazioni e dei premi secondo logiche meritocratiche e di non appiattimento retributivo, corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
3. La ripartizione annuale delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018.
4. **Per l'anno 2018 le parti confermano i criteri e le modalità di destinazione delle risorse disponibili stabilite nell'accordo decentrato 2017, definitivamente sottoscritto in data 05/12/2017. Per gli anni 2019 e 2020 il tavolo di contrattazione avvierà entro febbraio 2019 il confronto per il completo adeguamento alle previsioni del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.**
5. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2018 vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo ai sensi dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di destinazione delle risorse variabili del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:
 - a) Euro 3.857,94 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 del presente contratto integrativo;
 - b) Euro 5.786,92 per i premi correlati alla performance individuale;
 - c) Euro 909,80 per le indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale sulla base dei criteri definiti dagli artt. 12 e 13 del presente contratto integrativo, e per le indennità di rischio e maneggio valori sono destinate fino al mese di dicembre 2018 al personale interessato sulla base della previgente disciplina nazionale ed integrativa;
 - e) Euro 7.333,20 per i compensi per specifiche responsabilità, destinate per il 2018 al personale interessato sulla base della previgente disciplina del contratto integrativo 2017;
6. Gli eventuali risparmi delle voci di destinazione del Fondo, con esclusione degli eventuali risparmi dei compensi previsti da disposizioni di legge e dei compensi per specifici obiettivi di performance (art. 67, comma 5 lettera b) sono portati in aumento dei premi di performance individuale del medesimo anno. Non sono disponibili a tal fine le trattenute derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 – assenze per malattia.

Art. 8**Criteri generali per la 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. Per il 2018 le parti non destinano fondi per le PEO.
3. **A valere dal 2019** e per gli anni successivi verranno fissati criteri per la definizione delle procedure:

CAPO II**Performance organizzativa e individuale****Art. 9****Premio correlato alla performance organizzativa e individuale**

-Le risorse destinate alle performance al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo 10 vengono distribuite in base alla realizzazione di programmi di attività e/o progetti preventivamente individuati dagli strumenti di programmazione dell'ente. Tali progetti debbono presupporre un incremento della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, i quali sono rilevabili solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, come prevede l'articolo 18 del CCNL 1.04.1999, poi modificato dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004 comparto Regioni-Autonomie Locali.

Ne consegue che tale definizione ha comportato da parte dell'Ente la necessità di individuare le prestazioni lavorative intese come “ordinarie”; e partendo da questa base sono stati fissati gli interventi migliorativi apportabili (che possono essere sia qualitativi che quantitativi). I miglioramenti debbono comunque essere prestabiliti, cioè programmati a monte, considerando gli strumenti a disposizione dei singoli dipendenti, e concretamente ottenibili.

Il fondo di Ente concordato è unico e destinato agli obiettivi di attuazione dell'attività gestionale dell'Ente, e, ove possibile, di incremento, risultando presenti in questa Amministrazione carenze organiche che rendono oltremodo difficoltoso il perseguimento di obiettivi di potenziamento dell'attività ordinaria. Ciò premesso si conviene che la razionalizzazione sia riconducibile ad un elemento di miglioramento, purché connesso alla capacità di mantenere uno standard di qualità con minori risorse a disposizione (es.:risorse finanziarie;-risorse-tempo, risorse umane e strumentali etc,) rispetto ad enti territoriali simili per fascia demografica, estensione territoriale, caratteristiche fisiche e sociali etc.

L'erogazione del fondo destinato alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi avviene tenendo conto della presenza in servizio e della partecipazione in termini di qualità e di intensità individuale agli obiettivi assegnati e della percentuale di raggiungimento degli obiettivi fissati nei programmi/progetti assegnati.

Il fondo complessivo, tenuto conto del numero dei dipendenti assegnati ai progetti di produttività, individuati in modo singolo o associato in ciascun settore e/o servizio, va ripartito nei vari progetti con riferimento al coefficiente di parametro dei dipendenti assegnati a tali progetti, secondo la seguente formula

Fondo complessivo / sommatoria coeff. parametro categoria= moltiplicatore * parametro individuale

Il fondo concordato va ripartito in favore del personale di ruolo, con esclusione delle qualifiche dirigenziali, sulla base dei coefficienti di seguito indicati:

A) – Presenza in servizio coefficiente “H”

Si evidenzia che l’art.17 commi 1 e 2 del CCNL 1.04.1999 lega l’erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi al merito e all’impegno di gruppo per centro di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all’art. 6 del C.C.n.l. del 31.03.1999 (concetti ribaditi e rafforzati dall’art. 37 del CCNL del 22.01.2004).

L’erogazione di detti compensi, dunque, non dovrebbe essere legata alla presenza in servizio, ma ad una valutazione positiva e meritocratica delle prestazioni e dei risultati conseguiti.

Fatta questa premessa si deve tuttavia tenere presente l’orientamento dell’ARAN, rafforzato dalla manovra estiva (csd. Decreto “Brunetta” D.L. 112/2008). L’Agenzia infatti, in risposta al quesito n° 4/5/2006 afferma che “...è ragionevole presumere che i periodi di assenza finiscano per incidere sui risultati conseguiti dal dipendente, determinando la conseguente riduzione (o, anche, esclusione) del compenso previsto”.

Ad avvalorare l’Agenzia si aggiunga l’incidenza data dalle assenze, ai fini della riduzione o esclusione dall’incentivo, il cui computo è stabilito dal legislatore (art. 71 c. 5 L. 133/2008). Ne consegue che se non si inserisse il fattore presenza, di per sé irrilevante ai fini dell’incentivo -visto che la presenza è un’obbligazione cui fa riscontro l’ordinaria retribuzione tabellare-, risulterebbe sostanzialmente impossibile calcolare il fattore assenza voluto dal legislatore. In sostanza non si può assegnare un valore all’assenza, senza, nel contempo, assegnare un valore anche alla presenza .

La delegazione trattante ha ritenuto, anche a seguito dell’entrata in vigore dell’art. 71 – 5° c. del D.L. 112 del 25.06.2008, convertito, con modificazioni, nella Legge n° 133 del 06.08.2008, di cui si riporta il testo letterale:

“Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l’interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l’espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall’art. 4, comma1, della legge 8 marzo 2000, n° 53 (permesso retribuito di tre giorni lavorativi all’anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.) e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all’articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n° 104”

di applicare al fattore presenza, il seguente peso:

“Il lavoratore avrà attribuito il coefficiente pieno (= 1,00) se nell’arco dell’anno non effettuerà nessuna assenza dal lavoro. Per stabilire il coefficiente si effettuerà il rapporto fra le ore teoriche dovute (h.1872 se a tempo pieno (36 h.sett.li x 52 settimane); (per il part-time si applicherà la percentuale del rapporto di lavoro a part-time (h. 936 = 50% se rapporto pari a 18 h. sett.li, etc.), e le ore di assenza deducendo quelle per:

- malattia (con esclusione di quella legata ad infortuni sul lavoro),

- aspettativa volontaria (maternità facoltativa, aspettativa per motivi di famiglia o comunque non retribuita)
- assenze ingiustificate e, comunque, tutte le assenze riconducibili ad un atto di volontà e/o liberalità del dipendente. Non si deducono le ferie, i recuperi effettuati a compensazione di lavoro straordinario e le assenze dovute a donazione organi e plasma.

Ai fini delle predette deduzioni si fa riferimento unicamente -nel caso di orario settimanale articolato su 5 gg.- ai giorni lavorativi (36 h. settimanali) con esclusione delle festività infrasettimanali, dei sabati e delle domeniche.

B) SCALA PARAMETRALE – coefficiente “P”

Per l’assegnazione delle quote del fondo dei singoli progetti di produttività viene fissata la seguente scala parametrica in rapporto alla categoria posseduta da ciascun dipendente, direttamente collegata alla complessità delle prestazioni dei programmi e/o progetti assegnati:

Categoria	A1/A5	Parametro	115	/100 = coefficiente	1,15
Categoria	B1/B3	Parametro	130	/100 = coefficiente	1,30
Categoria accesso	B3/B7	Parametro	140	/100 = coefficiente	1,40
Categoria	C1/C5	Parametro	150	/100 = coefficiente	1,50
Categoria	D1/D6	Parametro	160	/100 = coefficiente	1,60
Categoria accesso	D3/D6	Parametro	170	/100 = coefficiente	1,70

C) APPORTO INDIVIDUALE – Coefficiente “S”

Ai fini dell’attribuzione del coefficiente di apporto individuale si terranno in considerazione: la partecipazione del lavoratore alla fase preparatoria del programma e/o progetto relativo all’incentivo di produttività, il rispetto delle indicazioni di lavoro in esso contenute, la capacità di iniziativa e la disponibilità ad effettuare orari diversi e/o mobilità per esigenze di servizio finalizzate ai programmi e/o progetti, nell’ambito della propria area e/o servizio, sempre che non sia previsto nei programmi e/o progetti altra possibilità.

Il punteggio pieno è pari a 100.

Al lavoratore viene attribuito il coefficiente pari alla somma dei punteggi/100 conseguiti nella scheda di valutazione individuale allegata (Coefficiente S= Max 1,00). Al lavoratore che abbia conseguito un punteggio compreso tra 80 e 100 viene comunque attribuito il coefficiente massimo di 1,00.

Qualora il lavoratore consegua il punteggio minimo di 30 (coeff. 0,30) viene comunque erogato l’importo minimo di produttività individuale, corrispondente al 20% del fondo di progetto cui è assegnato il dipendente.

===

A fronte di riscontri oggettivi adeguatamente documentati, in caso di indisponibilità soggettiva, il lavoratore avrà inoltre le riduzioni indicate ai punti D ed E.

D) DECURATAZIONE PER PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI – Coefficiente “d”

1^ CENSURA – 15%

N.B. =LEGATE AL SERVIZIO DA EROGARE

E NON AD ALTRE QUESTIONI**2^ CENSURA – 30%**

Per i provvedimenti disciplinari più gravi verrà stabilita la percentuale in deduzione in sede di verifica finale.

E) VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO – Coefficiente “O”

Per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi prefissati nei programmi, il parametro di valutazione coefficiente “O” sarà determinato in funzione dei giudizi attribuiti nella scheda di valutazione “RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO”

Più precisamente al giudizio di “Insufficiente” corrisponde una decurtazione del 100% (coeff. 1,00); al giudizio di “scarso” una decurtazione del 30% (coeff. 0,30); al giudizio di “sufficiente” una decurtazione del 10% (coeff. 0,10); al giudizio di “discreto” una decurtazione del 5% (coeff. 0,05). Ai giudizi di “Buono” e “Raggiunto” sarà applicato un coefficiente pari a 0.

FORMULA EROGAZIONE INCENTIVO PRODUTTIVITA’

Il meccanismo per la qualificazione individuale dell’incentivo di produttività è il seguente:

FC = FONDO COMPLESSIVO INCENTIVO DI PRODUTTIVITA’

Fp= FONDO SINGOLO PROGETTO

H= RAPPORTO ORE LAVORATE ORE DOVUTE (ore 1852 - ore assenza)

P= PARAMETRO DI CATEGORIA, ESPRESSO IN COEFFICIENTE DIVIDENDO IL PARAMETRO x 100

ΣP= SOMMATORIA PARAMETRO “P”

S= COEFFICIENTE APPORTO INDIVIDUALE (max 1,00)

d= DECURTAZIONE PER PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

O= COEFFICIENTE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI FISSATI NEI PROGRAMMI e/o PROGETTI o nel caso dei PROGETTI FINALIZZATI

St= SOMMA PUNTEGGI CONSEGUITI NELLA SCHEDA INDIVIDUALE (max 100)

K= TOTALE COEFFICIENTI SINGOLO DIPENDENTE

I = QUOTA INCENTIVO SINGOLO DIPENDENTE

L’erogazione del fondo avviene secondo la seguente formula

$$1^{\circ}) F_p = \frac{FC}{\Sigma P} = \text{moltiplicatore} * P = (\text{Fondo singolo progetto})$$

$$2^{\circ}) K = H \times (S-d-O)$$

$$I = Fp \times K$$

VERIFICHE ED EROGAZIONE INCENTIVO DI PRODUTTIVITA

L'assegnazione delle quote individuali avviene dopo la verifica finale di fine anno per quanto riguarda i programmi e/o progetti ed il raggiungimento degli obiettivi in essi fissati.

In sede di verifica sullo stato di attuazione dei programmi o progetti dovranno essere verbalizzate eventuali motivazioni documentate e oggettivamente accertate, che possono dare riduzioni rispetto ai singoli coefficienti:

“S” APPORTO INDIVIDUALE; “d” DECURTAZIONI PER PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI;
“O” VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO.

La liquidazione avrà luogo, possibilmente, entro il mese di aprile dell'anno successivo.

8. Si stabilisce altresì che ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c).(condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.);

verrà corrisposto il premio correlato alla performance individuale ridotto dell'importo percepito e che il medesimo verrà ripartito al restante personale sempre sulla base dei criteri sovradescritti

Art. 10

Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 9, è attribuita una maggiorazione pari al **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. **La limitata quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita, è definita nella percentuale del 10%, aumentato all'unità superiore.** In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri (in ordine di priorità):
 - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
 - b) superiore valutazione media del triennio;
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

3. Qualora dal seguente calcolo:

n° dipendenti max (10% del personale valutato positivamente) * 30% del valore medio pro-capite
dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quella previsto, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 2, con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale, come previsto al successivo comma 5.

4. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 11

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. 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, ad eccezione del maneggio valori.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. 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.
5. 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.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente capo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano **dal 1° gennaio 2019. Solo per l'anno 2018, le indennità di cui agli artt. 12, 13, 14 verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel contratto integrativo definitivamente sottoscritto il 01/12/2017.**
9. Qualora dovesse risultare una somma superiore all'importo previsto si provvederà a commisurare le indennità nei limiti previsti.

Art. 12

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

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Per "attività disagiate" si intendono quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, preventivamente e formalmente individuati

dall'Amministrazione, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Le parti convengono la mancata rilevanza di condizioni tali da poter erogare l'indennità di disagio;

3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si stabilisce che l'indennità di rischio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Sono individuate a rischio le attività degli operai addetti a manutenzioni, acquedotto, fognature, nettezza urbana, manutenzione verde, in ragione degli specifici rischi legati ad ambiente e condizioni di lavoro, come di seguito evidenziati:

- svolgimento di attività connesse con il servizio effettuato in aree con presenza di traffico veicolare (traumi o lesioni per investimento, patologie a carico dell'apparato respiratorio dovute alla presenza di polveri e inquinanti);
- svolgimento di attività lavorativa all'esterno in condizioni climatiche sfavorevoli (patologie da raffreddamento, sbalzi termici, colpo di sole);
- operazioni di lavoro per le quali è richiesta una postura eretta prolungata nel tempo e posture incongrue (affaticamento muscolare – disturbi muscolo-scheletrici);
- operazioni di lavoro che comportano manipolazione o presenza di materiale potenzialmente infetto o esposizione a sostanze pericolose o dannose.

Si stabilisce che l'indennità di rischio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

- Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro contante. In sede di prima applicazione vengono individuate le figure di Agenti contabili formalmente incaricati. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

Il Responsabile di servizio attesta l'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto alle giornate di lavoro nel periodo individuato.

4. L'indennità di cui al presente articolo **sarà definita nella misura stabilita dal tavolo di contrattazione alla luce delle disponibilità economiche contenute nel Fondo 2019 (da un minimo di Euro 1,00 ad un massimo di Euro 10,00) ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.**

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 viene determinata dall'Amministrazione su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno individuate con appositi provvedimenti dell'Amministrazione, 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 enti;
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
 3. 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 in caso di assunzioni/cessazioni.

Art. 14

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018 viene determinata su base annua secondo i seguenti criteri generali:
 - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
 - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. L'importo delle singole indennità viene definito dall'Amministrazione sulla base dei criteri che saranno concordati a partire dal 2019.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 14); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzioni/cessazioni.
6. Nel caso del Comune di Malonno l'istituto spetterebbe al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale ma risulta essere un funzionario PO pertanto nell'anno 2018 non vengono postate somme.

CAPO V
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.

Art. 16

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

Il tavolo di contrattazione avvierà entro febbraio 2019 il confronto per la definizione del presente argomento, ai sensi dell'art. 113 comma 3 del D. Lgs. 50/2016.

Art. 17

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) 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;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente, attualmente non sono stati approvati regolamenti per tali istituti.

CAPO VI
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 18

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Le parti approvano l'atto di organizzazione, che definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca dell'incarico delle posizioni organizzative di cui agli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 2016/2018, sottoscritto in data 21.05.2018. L'atto contiene altresì i modelli di schede che la Giunta comunale, in fase di pesatura delle PO ed il Nucleo di Valutazione in fase di attribuzione della Retribuzione di Risultato, compileranno. La delegazione trattante ritiene valido il documento e rimanda al responsabile dell'Area Amministrativa l'approvazione mediante determina. Il citato atto è allegato al verbale della delegazione trattante.

TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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%.
2. 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.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 20 Reperibilità

Non sono presenti nel Comune servizi oche prevedano l'istituto della reperibilità. Al verificarsi dell'eventualità le parti potranno valutare l'eventuale elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 1 del CCNL 21/05/2018.

Art. 21 Turnazioni

Non sono presenti nel Comune servizi organizzati per turni. Al verificarsi dell'eventualità le parti potranno valutare l'eventuale elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 21/05/2018, ai sensi dell'art. 7, comma 4 – lettera l del medesimo CCNL.

Art. 22 Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 150 (*es-: 100*)
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - 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;

c) Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € 3.857,70.

2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile.

d) A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 23**Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Le parti danno atto che la flessibilità oraria in vigore nell'ente, che consente una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è improntata ai seguenti principi:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, secondo le fasce previste;
 - b) le fasce di flessibilità non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto;
 - d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 24**Orario multiperiodale**

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'eventuale orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, può essere elevato fino a 26 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

CAPO II

Disposizioni Finali

Art. 25

Garanzia dei Servizi pubblici essenziali

Le parti convengono, a maggiore specificità delle vigenti disposizioni in tema di garanzia dei servizi pubblici essenziali, che nei casi di emergenza ambientale o climatica, tutti gli uffici comunali devono ritenersi disponibili, pertanto attivabili a semplice richiesta dell'Amministrazione.

Art. 26

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - c) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.