



COMUNE DI COLOGNOLA AI COLLI
Provincia di Verona

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE**

PARTE NORMATIVA

TRIENNIO 2019/2021

FP eg IL
HO

TITOLO 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) 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) 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) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Colognola ai Colli e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

La sua durata è triennale, pertanto avrà vigenza dalla data di stipula sino al 31 dicembre 2021, salvo:

 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

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

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. 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.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale prevede si rimanda al vigente CCNL Funzioni Locali.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e criteri generali

Art. 4

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 accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Per quanto concerne le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, in sede di contrattazione integrativa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3 del medesimo articolo, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della costituzione del fondo ai sensi di cui sopra.
3. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti del bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo.
4. L'Amministrazione può destinare, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL apposite risorse alla componente variabile per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

RECIL
for

Art. 5
Disciplina del lavoro straordinario

1. Il Responsabile del Servizio Finanziario determina ogni anno il budget destinato al finanziamento del fondo per il lavoro straordinario del personale dipendente ai sensi dell'articolo 14 del C.C.N.L. 01/04/1999.
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del rispettivo Responsabile di Settore e dovrà essere debitamente motivata. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
3. All'inizio di ciascun anno la giunta comunale, sentiti i Responsabili di Settore, provvede a ripartire, per singolo settore, il 60% delle risorse destinate al finanziamento del fondo per il lavoro straordinario. Nel corso dell'anno, sulla base di eventuali necessità, la giunta può provvedere a destinare a specifici settori il restante 40% delle risorse.
4. Gli eventuali risparmi accertati a consuntivo del fondo straordinario confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

Art. 6
Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), 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;
- d) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, 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 definite nel presente contratto.
- e) compensi per le specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 70 quinquies del CCNL e i criteri stabiliti dal presente contratto;
- f) 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. 7
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili a costituire il "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, 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;

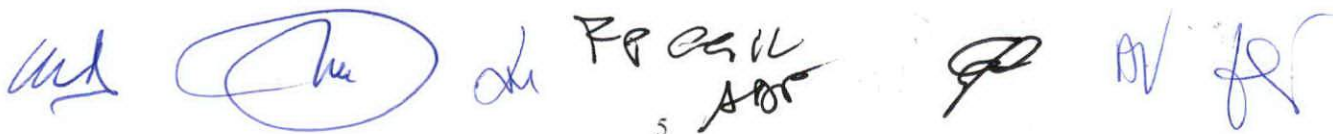
Procedi
10/5

- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
- 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, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento o mantenimento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - 1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - 2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - 3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - 4. monitoraggio e confronto periodico sul grado di raggiungimento degli obiettivi;
 - 5. verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - 6. controlli e validazione sui risultati conseguiti;
 - 7. conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - 8. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
 - 9. refertazione dei risultati agli organi di governo;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- 3. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL, almeno il 30% delle risorse integrate ai sensi dell'art. 67 comma 3 (cd. risorse "variabili") è destinato alla "performance individuale".
- 4. Il riparto delle risorse, rispettivamente di parte "stabile", ai sensi dell'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL e quelle di parte "variabile" eventualmente integrate ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL, tra i vari utilizzi di cui all'art. 68 comma 2 del CCNL, ed in particolare, all'interno di ciascuna di esse tra la quota destinata a "performance organizzativa" e "performance individuale", è definito annualmente in sede di contrattazione decentrata economica; in tale sede sarà in ogni caso sempre garantita l'allocazione di una quota complessiva, indistintamente tra risorse di cui all'art. 67 commi 1 e 2 o comma 3 del CCNL, sufficiente a corrispondere nell'anno di riferimento il differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL come calcolato ai sensi del presente contratto.
- 5. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata di parte economica, vengono altresì stabiliti i valori giornalieri delle indennità di cui all'art. 13.

Art. 8

Differenziazione del premio individuale

- 1. L'articolo 69 del CCNL 21/05/2018 prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.



2. Si conviene di determinare nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente il valore di detta maggiorazione.
3. La quota massima di personale a cui può essere riconosciuta la maggiorazione di cui al comma 2 è pari al 15% del personale a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità inferiore.
4. In caso di parità di punteggio il valore della maggiorazione determinato nel limite di cui al comma 3 verrà suddiviso proporzionalmente tra il contingente che ha ottenuto la valutazione più elevata.

Art. 9

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018 all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata degli aventi diritto, determinati tenendo conto degli effetti applicativi della disciplina del comma 3, non superiore al 50%.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve avere il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento così come indicato nella tabella seguente:

Posizione economica	Permanenza nella posizione economica
Categorie B, ex B3, C	36 mesi
Categorie D	48 mesi

Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCNL l'anzianità di cui alla precedente tabella è integrata di ulteriori 12 mesi.

4. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:
In sede di contrattazione decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, sono quantificate le risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria. Il finanziamento delle progressioni orizzontali deve essere realizzato esclusivamente attraverso la parte stabile del fondo per le risorse decentrate. Si precisa che le risorse utilizzate si consolidano e si considerano, quindi, già conteggiate (per gli anni successivi) nel budget a disposizione.
5. La valutazione avverrà da parte del Responsabile dell'Ufficio Personale attribuendo agli aventi diritto un punteggio determinato secondo i seguenti fattori:

FATTORI	Peso percentuale da assegnare al punteggio
Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello dell'attribuzione della progressione. Il punteggio medio risultante verrà riponderato secondo il peso percentuale di 70	70%

6

Anzianità nella posizione economica rivestita nell'ambito della categoria contrattuale di appartenenza (2 punti per ogni anno eccedente il periodo minimo di permanenza previsto dalla tabella di cui al comma 3). Il punteggio acquisito verrà riponderato secondo il peso percentuale di 30.	30%
--	-----

In caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessivo del dipendente (prevale il dipendente con anzianità di servizio maggiore). In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità anagrafica del dipendente (prevale il dipendente più anziano).

CAPO II – Performance “organizzativa” e “individuale”

Art. 10

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dalle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, i trattamenti fissi (es. comparto) e dall'applicazione delle indennità di cui al successivo capo III.
2. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale come previsto dall'articolo 68, comma 3, del C.C.N.L. 21/05/2018.

Art. 11

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla “performance organizzativa”

1. Le risorse annualmente destinate alla **performance “organizzativa”** - ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. b) e dell'art. 68 comma 2, lett. b) del CCNL, vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della Performance approvato dalla Giunta per l'Area di appartenenza nell'anno di riferimento; in tale ambito devono essere necessariamente compresi ed opportunamente evidenziati anche gli obiettivi per i quali sono integrate le risorse ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. i) e comma 5, lett. b) del CCNL (cd. “progetti obiettivo”);
2. I premi correlati alla performance “organizzativa” vengono erogati a consuntivo in parti uguali (o riproporzionate in caso di part-time) ai dipendenti assegnati a ciascuna Area in base al grado di raggiungimento – validato a consuntivo dal Nucleo di Valutazione - degli obiettivi assegnati alla stessa nel P.E.G./P.D.O. per l'anno di riferimento, secondo la seguente formula di calcolo:

- a) **Quota teorica d'Area** = [Totale premio distribuibile per “performance organizzativa” / (sommatoria dei singoli punteggi riportati nella sezione “performance organizzativa” nelle schede di valutazione dei dipendenti dell'ente non incaricati di P.O., riproporzionati in caso di part-time o assegnazione inferiore all'anno o alle 36 ore) X (sommatoria dei singoli [identici] punteggi riportati nella sezione “performance organizzativa” dai dipendenti assegnati alla singola Area, riproporzionati in caso di part-time o assegnazione inferiore all'anno o alle 36 ore);
- b) **Riparto individuale** = Riparto della quota teorica d'Area in parti uguali tra i dipendenti non incaricati di P.O. assegnati alla stessa, eventualmente riproporzionato per dipendenti in part-time, assegnazione temporanea od orario inferiore alle 36 ore.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circular stamp with the letter 'R' inside.

Art. 12

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla "performance individuale"

1. Le risorse annualmente destinate alla **performance "individuale"**, ad eccezione di quelle integrate ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. i) e comma 5 lett. b), vengono erogate ai dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance ed in base al punteggio complessivo individuale riportato dal singolo dipendente nella propria scheda di valutazione, per l'anno di riferimento, secondo la seguente formula di calcolo:

(Totale premio distribuibile per "performance individuale", detratto l'importo "A" destinato alla differenziazione del premio individuale / sommatoria dei punteggi complessivi delle schede di valutazione dei dipendenti non titolari di P.O. (riproporzionato per dipendenti in convenzione o part-time) X punteggio complessivo individuale riportato dal singolo dipendente nella propria scheda di valutazione (riproporzionato per dipendenti in convenzione o part-time).

2. Le risorse eventualmente integrate ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. i) e comma 5, lett. b) del CCNL, sono **interamente** (100%) destinate alle finalità di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL – "*premi correlati alla performance individuale*" e sono comunque collegate all'effettivo conseguimento complessivo di specifici obiettivi settoriali o trasversali di performance "organizzativa" approvati nel P.E.G./P.D.O. validati a consuntivo dal Nucleo di Valutazione; tali risorse, messe a disposizione dalla Giunta quale premio aggiuntivo per tali obiettivi, saranno ripartite tra il personale partecipante al raggiungimento dello stesso e **previamente individuato in ciascuna "scheda o progetto obiettivo"**, con le modalità indicate nella medesima o, in mancanza, con le seguenti modalità:
 - Obiettivi raggiunti tra il 100% e l'91 %: viene distribuito il 100% del premio;
 - Obiettivi raggiunti tra il 90% ed il 71 %: viene distribuito il 80% del premio;
 - Obiettivi raggiunti tra il 70% ed il 51 %: viene distribuito il 60% del premio;
 - Obiettivi raggiunti per una percentuale minore o uguale al 50% non verrà distribuita alcuna somma;
3. Qualora vi siano somme integrate ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. i) non erogabili a fronte di un raggiungimento parziale degli obiettivi di cui al comma 5 lett. b) cui sono collegate, esse costituiranno economie di bilancio per l'ente;
4. Compete al referente progettuale, nel definire la percentuale di partecipazione all'obiettivo, tenere conto o meno di eventuali riproporzionamenti per personale in part-time.

CAPO III – Disciplina delle indennità

Art. 13

Indennità condizioni di lavoro.

1. Le indennità del presente articolo, ai sensi dell'art.70 – bis del C.C.N.L. 21/05/2018 sono destinate a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – 10,00. Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in questa sede sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività

INDENNITA' DI RISCHIO

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabile dal documento di valutazione dei rischi dell'Ente e previa attestazione del Responsabile del Servizio.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività esposte a rischio e i relativi valori di indennità:

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabile dal documento di valutazione dei rischi dell'Ente e previa attestazione del Responsabile del Servizio. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerate tali:

- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine e simili);
- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività esposte a rischio e i relativi valori di indennità:

- attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e manutenzione stradale, che comportano utilizzo di attrezzi, macchinari, sostanze e strumenti potenzialmente pericolosi per l'integrità fisica del dipendente;






INDENNITA' DI DISAGIO

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle connesse ad erogazione di servizi in front office tali da determinare una condizione di disagio intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione.

Per l'erogazione dell'indennità di disagio sono rilevanti i seguenti fattori:

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori dell'orario di servizio.
La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica utilità; per garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; in casi di polizia mortuaria.
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti connesse ad erogazione di servizi in front office tali da determinare una condizione di disagio intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione.

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile compreso l'economo comunale.

ms  FP CR IL AR    

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a €. 3.000,00 annui lordi
2. Il budget massimo da assegnare alla remunerazione delle specifiche responsabilità viene fissato annualmente, in sede di contrattazione decentrata, con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente e mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo CCI;
3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento in forma scritta, adeguatamente motivato adottato dal competente Responsabile di Settore. L'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
4. Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di individuare e approvare le seguenti fattispecie di responsabilità con relativi indicatori e criteri di pesatura. Il dipendente investito di specifica responsabilità potrà ricadere in una sola delle fattispecie sotto elencate:

A) SOSTITUZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA NELLA FIRMA DI ATTI A VALENZA ESTERNA, IN CASO DI ASSENZA ANCHE DEL VICARIO

Sostituzione di P.O. fino a 15 gg	fino ad € 250,00
Sostituzione di P.O. oltre 15 gg e fino a 30 gg	fino ad € 500,00

B) RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTO, FORMALMENTE ATTRIBUITA, IN ATTI CON RILEVANZA ESTERNA:

CRITERI	DESCRIZIONE
1	COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ – 30 PUNTI
Da 21 a 30 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Da 11 a 20 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CS 12" and "AS".

Da 1 a 10 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
-----------------	--

2	LIVELLO DI AUTONOMIA - 30 PUNTI
Da 21 a 30 punti	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Da 11 a 20 punti	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Da 1 a 10 punti	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento.

3	GRADO DI RESPONSABILITA' NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE/ESTERNE, INTESA COME CAPACITA' DI DARE RISPOSTA ALLE ISTANZE POSTE - 20 PUNTI
Da 11 a 20 punti	Elevato grado di responsabilità nella gestione delle relazioni sia interne, intese come rapporti con colleghi/superiori/amministratori che esterne, intese come relazioni con utenti, soggetti ed organi/enti/istituzioni esterni all'ente.
Da 1 a 10 punti	Medio grado di responsabilità nella gestione delle relazioni sia interne, intese come rapporti con colleghi/superiori/amministratori che esterne, intese come relazioni con utenti, soggetti ed organi/enti/istituzioni esterni all'ente.

4	DIVERSITA' PROCEDIMENTI ISTRUITI - 20 punti
Da 11 a 20 punti	Elevata diversità di procedimenti istruiti, intesi come gestione di procedimenti diversi per tipologia, che comportano un grado di specializzazione multidisciplinare e competenze professionali in materie diverse.
Da 1 a 10 punti	Ridotta diversità di procedimenti istruiti, intesi come gestione di procedimenti di limitata diversità o riconducibili ad un'unica materia, che comportano quindi un ridotto grado di specializzazione multidisciplinare.

SOGLIA DI SBARRAMENTO

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui alla fattispecie "B", le parti individuano delle soglie di punteggio minime necessarie. Al personale è riconosciuta l'indennità di specifica responsabilità, determinata con le modalità di cui al successivo paragrafo, al raggiungimento del sotto indicato punteggio minimo:

Per il personale di cat. B	35 punti
Per il personale di cat. C	45 punti
Per il personale di cat. D	70 punti

L'importo dell'indennità per la fattispecie "B", fino ad un massimo di Euro 3.000,00, viene attribuito sulla base del punteggio conseguito applicando la seguente formula:

$$A/B \cdot C$$

- Dove A è il budget assegnato annualmente alla remunerazione delle specifiche responsabilità.
- Dove B la somma complessiva dei punteggi conseguiti dagli aventi diritto.
- Dove C il punteggio conseguito dal singolo soggetto.

Gli importi risultanti verranno riparametrati sulla base della percentuale di part-time orario di ogni singolo dipendente.

C) COORDINAMENTO SQUADRE DI LAVORO

L'indennità al personale che coordina squadre di lavoro esterne viene riconosciuta in misura proporzionale al numero di personale dipendente gestito:

Fino a 2 dipendenti coordinati	fino ad € 500,00
Fino a 4 dipendenti coordinati	fino ad € 1.000,00
Fino a 6 dipendenti coordinati	fino ad € 1.500,00

5. La valutazione è determinata da ciascun Responsabile di Settore in sede di conferenza di Responsabili presieduta dal Segretario comunale.
6. Tale indennità per i lavoratori a part time sarà calcolata in misura direttamente proporzionale all'orario di lavoro.
7. L'indennità è sospesa in caso di assenza che si prolunghi oltre i 60 giorni continuativi per qualsiasi causa;
8. L'importo delle indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008;

Art. 15

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

1. Ai sensi dell'articolo 70 quinquies, comma 2, un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 13 e seguenti, per compensare le figure di seguito elencate:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale	fino ad € 350,00
b) Al personale che ricopre due dei tre incarichi suddetti	fino ad € 250,00
c) Al personale che ricopre uno solo degli incarichi suddetti	fino ad € 150,00
d) Al personale che ricopre l'incarico di responsabile dell'Ufficio tributi	fino ad € 350,00

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. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità di cui al precedente articolo 14. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

4. 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
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008 e viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali.

CAPO IV –Retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Art. 16

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. In applicazione dell'art. 14 del CCNL 21.05.2018, gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri approvati con lo specifico Regolamento comunale, sottoposto a confronto con le OO.SS. e approvato con deliberazione di Giunta e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per quanto non espressamente previsto si rimanda all'art. 14 del citato CCNL.

Art. 17

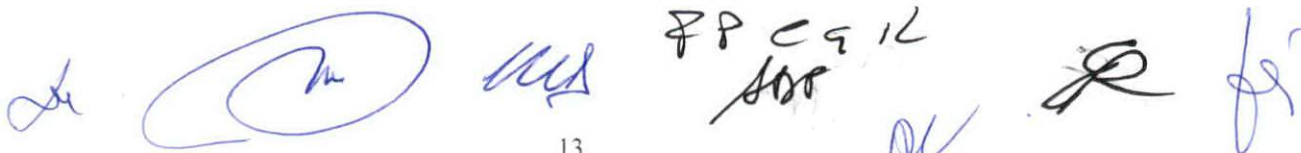
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, una somma non inferiore al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

Art. 18

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

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, e con decorrenza a valere dagli incarichi decorrenti dal **21.05.2019**, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.);
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, la Giunta con propria deliberazione, valida fino a successiva modifica, destina una quota non inferiore al 15% di tali risorse alla retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
3. Le risorse annualmente destinate alla retribuzione di risultato, al netto di quelle eventualmente necessarie ai fini e nei limiti di cui all'art. 15 comma 6 del CCNL quantificate in dettaglio negli atti di incarico stessi (importo "Interim"), vengono erogate ai dipendenti titolari di P.O. come segue:
 - a. Determinazione della quota teorica spettante a ciascuna P.O con la seguente formula di calcolo:



(Totale somme annue destinate alla retribuzione di risultato, detratte quelle necessarie a finanziare gli incarichi ad "Interim") / (sommatoria dei punteggi di pesatura di varie Aree coperti da titolare di P.O.) x (punteggio attribuito all'Area in sede di pesatura delle stesse).

- b. (eventuale) riproporzionamento della quota teorica spettante in caso di incaricato di P.O. in part-time, in utilizzo congiunto con altri enti per la quota oraria di servizio e/o di dipendente incaricato di P.O. ai sensi dell'art. 13 comma 2 del CCNL (categoria C o B);
- c. Liquidazione della quota teorica in funzione del punteggio conseguito nella rispettiva scheda di valutazione da ciascun incaricato di P.O. con i seguenti criteri:

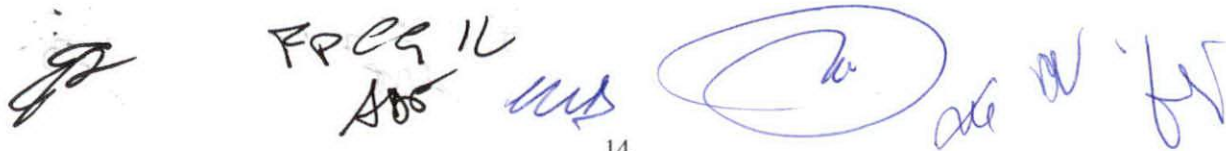
Punteggio conseguito nella valutazione annuale dalla P.O.	Liquidazione spettante espressa in percentuale della quota teorica
Da punti 96 a 100	100 %
Da punti 91 a 95	95 %
Da punti 86 a 90	90 %
Da punti 81 a 85	85 %
Da punti 76 a 80	80 %
Da punti 71 a 75	75 %
Da punti 65 a 70	70 %
Uguale o inferiore a punti 64	0 %

- c. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti b) e c) vengono ripartiti tra gli incaricati di P.O. che hanno conseguito un punteggio superiore a 91 punti, proporzionalmente all'importo ad essi spettante all'esito della liquidazione di cui al precedente punto c);
- d. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei criteri precedenti al 21/05/2019 per il periodo 01/01/2019-20/05/2019, andranno ad incrementare il fondo per la retribuzione di risultato a decorrere dal 21/05/2019 e sino al 31/12/2019.

Art. 19

Correlazione tra compensi legati alla retribuzione di risultato e particolari compensi

1. 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.l. gs. 446/1997;
 - 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.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati tenendo presente la regolazione di cui al successivo articolo 21.
3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono comunque superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.



CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni**Art. 20****Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. L'art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
2. Possono essere erogati a favore del personale dipendente i compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono espressamente tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs n. 50 del 2016
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'articolo 9 della legge 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge 326/03; ai sensi dell'articolo 6 del CCNL 9/5/2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57 della legge 662/96 e dall'articolo 59, comma 1 lett. p) del D.Lgs n. 446/97;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lettera b), del D.L. n.437/96, convertito nella legge n.556/96, spese del giudizio.
 - I compensi ISTAT ai sensi dell'art. 70-ter;
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi si rimanda ai relativi regolamenti.

Art. 21**Regolazione tra incentivi previsti da norme di legge e Premi correlati alla performance**

1. Le parti concordano che per i soggetti percettori di tutte o alcune delle indennità di cui al precedente articolo che siano anche beneficiari del premio di performance o di risultato si prevede una riduzione percentuale del premio così come segue:

VALORE INCENTIVO	ABBATTIMENTO PRODUTTIVITA' (*)
fino ad €. 1.000,00	Zero
da €. 1.001,00 ad €. 2.500,00	fino al 30%
da €. 2.501,00 ad €. 4.000,00	fino al 50%
da €. 4.001,00 ad €. 8.000,00	fino al 70%
oltre €. 8.000,00	fino al 90%

(*) la percentuale viene determinata proporzionalmente al valore dell'incentivo nella fascia di appartenenza.

2. Ai fini della determinazione delle soglie verrà considerato l'importo dell'incentivo riferito all'anno di valutazione performance. Per il personale non incaricato di posizione organizzativa, le economie che dovessero risultare dall'applicazione dei suddetti abbattimenti andranno ad incrementare gli importi destinati alla performance organizzativa.

3. Per i soggetti che percepiscono incentivi tecnici in quanto correlati a funzioni tecniche di responsabilità diretta e personale a valenza esterna quali Responsabile Unico del procedimento (art. 31 Codice dei Contratti), Direttore Lavori/direttore dell'esecuzione (art. 101 Codice Contratti), collaudatore amministrativo/statico (art. 102 Codice Contratti), gli abbattimenti di cui al precedente comma saranno ridotti del 50%.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO e DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 22

Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 23

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. 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.
2. Il personale assegnato a tempo parziale da altro ente può concorrere agli incentivi ai sensi dell'art. 14 comma 3 del CCNL 22.01.2004 ed alle indennità di cui all'art. 13 comma 5 del CCNL 22.01.2004 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 24

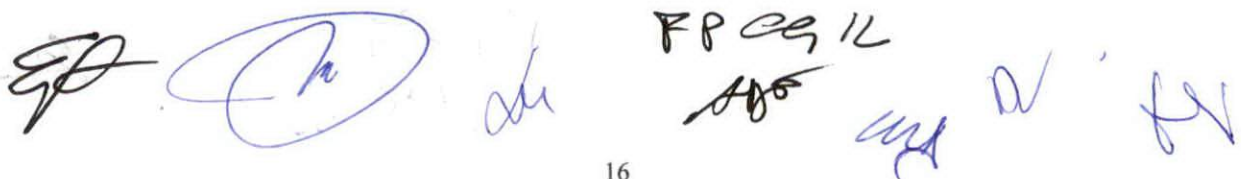
Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. 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.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 25

Somministrazione di personale

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.



2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 26

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziate previste dal vigente CCNL. L'importo annuo complessivo per la formazione è quantificato in rapporto alla normativa vigente.
3. Il personale che partecipa alle attività di formazione sia quelle organizzate dall'amministrazione che quelle organizzate da società di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. Il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale al dipendente spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
5. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nella programmazione della formazione possono essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. Per quanto non previsto in tale articolo si fa riferimento agli articoli 49 bis e 49 ter del CCNL 21/05/2018.

Art. 27

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

2. 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.
3. 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.
4. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

5. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare

Art. 28
Buoni pasto

1. In attuazione a quanto previsto dagli artt. 45 e 46 del CCNL 14/09/2000, si conferma che il personale ha diritto a un buono pasto giornaliero nei seguenti casi:
 - a) Quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'ordinaria articolazione di lavoro;
 - b) Quando, per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta formale del Responsabile dell'ufficio o servizio sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario nel pomeriggio a prosieguo dell'attività iniziata al mattino;
2. La pausa pranzo è obbligatoria quando l'orario si protrae nelle ore pomeridiane e va da un minimo di mezzora ad un massimo di due ore. Il buono pasto non spetta qualora la pausa superi la due ore né se il rientro pomeridiano è inferiore a due ore, fermo restando che la prestazione lavorativa complessiva giornaliera deve essere di almeno otto (8) ore di lavoro complessivo. In caso di utilizzo di permessi secondo gli istituti previsti, ai fini del calcolo della prestazione lavorativa minima di 8 ore si conteggia presenza una sola ora di permesso.
Nel caso in cui la pausa non venga rilevata dalla rilevazione delle presenze/assenze, l'ufficio personale attribuisce d'ufficio la sospensione per la stessa pari a mezzora.
3. L'importo del buono pasto è fissato nella misura corrispondente all'importo massimo escluso dall'imponibile fiscale.

Art. 29
Disposizione finale

Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei C.C.N.L. vigenti.

REC 12
AB

AB

my

AB

AB

AB

AB

In esecuzione della deliberazione di Giunta Comunale n. ____ del _____ si sottoscrive la presente ipotesi di contratto, che ora acquista valore contrattuale a tutti gli effetti di Legge.

Colognola ai Colli, lì _____

IL PRESIDENTE DI DELEGAZIONE TRATTANTE

dott. Daniele Monesi

