



COMUNE DI POMBIA

Provincia di Novara

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in attuazione del CCNL – Funzioni Locali – 2016/2018 per gli anni 2019-2020-2021

PREMESSA

Il 21/05/2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018.

Le novità introdotte con il nuovo CCNL (istituzione di nuove indennità, semplificazione delle regole per la costituzione del Fondo delle risorse decentrate, introduzione di una specifica sezione per la Polizia Locale, spostamento delle risorse per le posizioni organizzative dal Fondo al Bilancio, maggior enfasi sulle performances che rappresentano presupposto per il riconoscimento di premi anche differenziati e per l'attribuzione delle progressioni economiche) trovano però un ostacolo verso la loro piena applicazione, essendo ancora vigente l'art. 23, comma 2, d.lg.s. n. 75/2017, il quale stabilisce che dal 2017 la spesa complessiva sostenuta per l'erogazione del salario accessorio non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

Nonostante il permanere di questo limite, il presente Contratto integrativo si pone l'obiettivo di sviluppare appieno le novità e le potenzialità del nuovo CCNL, per sostenere il personale con tutti gli strumenti che il CCNL mette a disposizione (riconoscimenti economici, percorsi di carriera, programmi di formazione, conciliazione vita-lavoro, welfare integrativo).

L'art. 8, comma 1, del CCNL dispone che "il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale".

Tenuto conto che il citato comma 4 dell'art. 7 rimette alla contrattazione integrativa una serie di materie che attengono anche ad aspetti non economici del rapporto di lavoro, le parti decidono, con la sottoscrizione del presente Contratto, di dare priorità alla disciplina degli istituti del salario accessorio in quanto presupposto per l'utilizzo del Fondo, e di avviare al più presto le trattative sulle altre materie per le quali gli accordi che si raggiungeranno costituiranno parte integrante del presente Contratto Collettivo Integrativo.

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Art. 1 – Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. e dal d.lgs. n. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali territorialmente competenti, firmatarie del CCNL 21.05.2018.

2. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo agli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL o dalle norme;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis d.lgs. n. 165/2001).

Art. 2 – Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune, di qualifica non dirigenziale, inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale ai sensi del CCNL 31.03.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato), a tempo pieno e parziale.
2. Il presente CDI ha durata **triennale** (2019-2020-2021), è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato a decorrere dalla data di stipula.
3. Il presente CDI conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo CDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge.
4. Nel presente accordo integrativo vengono definite le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 68 CCNL 21.05.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CDI.
5. In caso di necessità, entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente e possibilmente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata e/o posta elettronica certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sul quale si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3, comma 5, CCNL 21.05.2018).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 5 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 6 – Confronto

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

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano solo se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 d.lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7, CCNL 21.05.2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 7 – Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane/Personale, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Aree, se del caso, trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea, compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.

Art. 8 – Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 21/05/2018.
2. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché i delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

Art. 9 – Contrattazione collettiva integrativa : soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. In applicazione del presente CDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1, CCNL 21/05/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
- l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis CCNL 14.09.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 CCNL 14.09.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, d.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 10 – Area delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa, in esecuzione agli artt. 13 e ss. CCNL 21/05/2018, sono stati oggetto di proroga approvata con deliberazione di giunta n. 52 del 22/05/2019.

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti ai quali siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente su proposta del Nucleo di Valutazione (NdV). La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di

contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.

4. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

5. Si stabilisce di confermare la metodologia e la scheda di valutazione attualmente in uso, approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 28/09/2017, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, tenendo conto di quanto segue :

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime;

b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione definito dall'Ente;

c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;

d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

6. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 18 CCNL 21/05/2018.

Art. 11 – Progressione economica

° Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

1. 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 di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 d.lgs. n. 150/2009).

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

4. La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia il tetto massimo di risorse economiche disponibili per finanziare le progressioni economiche orizzontali; inoltre, potrà individuare altresì la distribuzione delle risorse disponibili per ciascuna categoria del sistema di classificazione del personale.

5. Per concorrere alla progressione economica orizzontale il dipendente dovrà possedere, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni, i seguenti requisiti:

a. aver maturato, all'interno dell'Ente o presso altre Amministrazioni :

- per le cat. A e B almeno 2 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;
- per la cat. C almeno 3 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;
- per la cat. D almeno 4 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione.

Si precisa che nel calcolo della anzianità di cui al precedente paragrafo sono compresi anche i periodi prestati presso altre P.A., a parità di categoria o posizione giuridica;

- b. aver maturato, nella posizione economica di appartenenza, almeno 2 anni con decorrenza dall'ultima progressione dello stesso dipendente;
- c. aver riportato nella valutazione di Performance un punteggio positivo medio pari almeno a 80/100 nel triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica;
- d. sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo triennio.

5. Sono esclusi dalla progressione orizzontale i dipendenti che non sono più in servizio nell'Ente alla data della valutazione.

6. Per ciascuna categoria verrà formulata una graduatoria, messa a disposizione del personale con i mezzi ritenuti più idonei. Avverso la graduatoria, nei cinque giorni successivi alla pubblicizzazione, ciascun dipendente potrà presentare ricorso al Responsabile del Servizio Personale dell'Ente.

° Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il N.d.V. procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda, con possibilità di prevedere un colloquio con l'interessato. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile decide in via definitiva, trasmettendo gli atti al Responsabile del Servizio Personale ed all'Amministrazione.
3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 12 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 CCNL 21/05/2018. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67, commi 3-4-5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale.
2. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesta al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.
3. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-bis, 70-ter, 70-quinquies CCNL 21/05/2018.

Art. 13 - Costituzione del fondo salario accessorio anno 2019

In adempimento alla normativa vigente, l'Amministrazione ha provveduto, con determina n. 72EF del 18/11/2019 alla costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2019, il cui schema si riporta integralmente qui di seguito.

COSTITUZIONE FONDO 2019

	PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI		IMPORTI
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017		34'148,32
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)		915,20
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali		483,73
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato		0,00
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001		0,00
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza		0,00
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario		0,00
art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche		0,00
art. 20, comma 3, D. Lgs.n. 75/2017; art. 11 D. L. n. 135/2018	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010		0,00

	PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI		IMPORTI
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)			0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)			6'807,19
TOTALE PARTE STABILE			28'740,06

	PARTE VARIABILE	
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	0,00
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	1'000,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	1'500,00
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	0,00

	PARTE VARIABILE	
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	115,81
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	0,00
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	0,00
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	0,00
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	0,00
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D.Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	0,00
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	0,00
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)		0,00
TOTALE PARTE VARIABILE		2'615,81
TOTALE COSTITUZIONE FONDO		
TOTALE PARTE STABILE		28'740,06
TOTALE PARTE VARIABILE		2'615,81
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI		31'355,87

Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 67, co. 3:

1. almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) va destinato:

- alla performance organizzativa;
- alla performance individuale;
- alle indennità condizioni di lavoro;
- alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
- alle indennità per specifiche responsabilità;
- alle indennità di funzione di cui all'art. 56-*sexies* CCNL 21/05/2018;
- alle indennità di servizio di cui all'art. 56-*quater* del medesimo CCNL;

2. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale;

3. al finanziamento delle progressioni economiche possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.

Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro è disciplinata dall'art.70 bis del CCNL 21/05/2018 ed è 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.

Ai fini del presente contratto s'intende per **attività disagiata** un'attività prevalente particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente.

La misura dell'indennità di cui sopra è definita in € 1,60 al giorno modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

L'indennità giornaliera è attribuita per giorni di effettivo servizio. La liquidazione delle somme di cui al presente comma sarà effettuata annualmente, in sede di liquidazione della produttività.

2. Sono da considerarsi prestazioni di **lavoro comportanti esposizione al rischio** le seguenti tipologie:

- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati oppure per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (utilizzo di decespugliatori, tagliaerba, flessibili e simili);
- svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che per le caratteristiche degli stessi o per le sostanze presenti o impiegate sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (lavoro lungo la carreggiata stradale di pulizia e/o interventi manutentivi e simili, lavori che comportano il rischio di caduta, lavori nelle cucine);
- prestazioni di lavoro che comportano contatto con materiale insalubre, rifiuti, sostanze corrosive, resti cimiteriali potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.

La misura delle indennità di rischio è definita come segue: € 1,60 al giorno modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

L'indennità giornaliera è attribuita per giorni di effettivo servizio. La liquidazione delle somme di cui al presente comma sarà effettuata annualmente, in sede di liquidazione della produttività.

5. Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti **maneggio valori** quelle che comportano maneggio di valori in via "continuativa", quindi è attribuibile solo ed esclusivamente a quei dipendenti che, ordinariamente, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio. Per attività di maneggio si intende quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari. Per valori devono intendersi non solo il denaro contante ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher, ecc. Non sono invece riconducibili alla fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

6. L'indennità di maneggio denaro è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

a) da euro 0,00 ad euro 3.000,00. Importo indennità € 1,00/giorno

b) da euro 3.001,00 e oltre: importo indennità € 2,00/giorno;

L'indennità giornaliera è attribuita per giorni di effettivo servizio. La liquidazione delle somme di cui al presente comma sarà effettuata annualmente, in sede di liquidazione della produttività.

7. I sostituti degli agenti contabili (sub-agenti) hanno diritto all'indennità in misura giornaliera pari a quella dell'agente contabile sostituito. In tal caso rendono il proprio conto all'agente contabile.

8. Il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore, nel rispetto dei criteri stabiliti a fondamento delle stesse, con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle suddette condizioni di lavoro e il livello di disagio/rischio.

9. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1 gennaio 2019.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies c. 1 del C.C.N.L. 21.05.2018

1. E' prevista un'indennità di importo concordata in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto delle disponibilità economiche del fondo e delle esigenze dell'amministrazione, per 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.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruoli/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore 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.

3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che, con atto formale del Responsabile di Area, risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atti dei Responsabili di P.O.)

6. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.

7. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di gravi inadempienze.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies c. 2 del C.C.N.L. 21.05.2018

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è prevista una indennità di importo massimo non superiore ad € 350,00 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 18 – 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;
- incentivi recupero evasione tributaria;
- compensi ISTAT;
- compensi per avvocatura;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali che, se del caso, dovranno essere aggiornati o predisposti sulla base della normativa vigente in materia, ed a seguito di valutazione in sede di contrattazione decentrata. La liquidazione sarà oggetto di atto del Responsabile PO dell'Area competente. Per le PO vi provvede di concerto il N.d.V. e il Segretario Comunale.

PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 19 – Indennità di Servizio esterno Art. 56-quinquies CCNL 21 maggio 2018

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta e graduata per servizi resi in via anche non continuativa.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento. L'indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018.

3. La misura dell'indennità all'interno dei limiti minimi e massimi è determinata in relazione allo svolgimento delle prestazioni:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- del servizio con particolari mezzi;
- di ulteriori particolari attività.

La concorrenza dei tre fattori implementa l'indennità ad €. 3,00/giorno per non più di 2 volte a settimana..

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Area, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4, C.C.N.L. 01/04/1999.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14, comma 4, CCNL 01/04/1999.

4. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, C.C.N.L. 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 14/09/2000, è pari a massimo 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, C.C.N.L. 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, Legge n. 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 21 – Sicurezza nei luoghi di lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) C.C.N.L. 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, 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) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 22 – Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzato:

- a. a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- b. a favorire processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

Art. 23 – Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14/09/2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 – 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o *ticket* da consumare presso esercizi convenzionati.

Art. 24 – Welfare integrativo

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti delle disponibilità già stanziare, può istituire forme di *welfare* integrativo previste dall'art. 72, commi 1 e 2, CCNL 21.05.2018.

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'amministrazione si riserva la possibilità di attivare in via sperimentale delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare sino ad un massimo di trenta minuti al giorno l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile dell'Ufficio Personale;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto (*es: polizia locale; operai, ecc...*)

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 CCNL 21/05/18;
- 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;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 26 – Clausole di garanzia

Si stabilisce che il presente C.D.I., in forma integrale, ha valenza triennale (anni 2019-2020-2021), salvo :

- eventuali modifiche o nuove stipule di intese intervenute a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL di categoria, tali da legittimare un intervento anche sul presente contratto decentrato con conseguente definizione di nuove indicazioni attuative.

-