

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

In data 26/11/2019, alle ore 17.30, presso la sede del Comune di Garbagna Novarese, a seguito di formale convocazione.

Premesso che :

- in data 29/08/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI del personale non dirigente;
- l'Amministrazione con deliberazione n. 23 in data 19/11/2019 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;
- il Revisore Unico ha rilasciato certificazione favorevole in data 29/08/2019 e il Responsabile del Servizio Finanziario ha redatto la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria datate 29/08/2019, agli atti.

VISTO QUANTO PREMESSO :

le Parti intervenute sottoscrivono definitivamente il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO del personale non dirigente del Comune di GARBAGNA NOVARESE per il triennio 2019-2021.

FIRME

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente

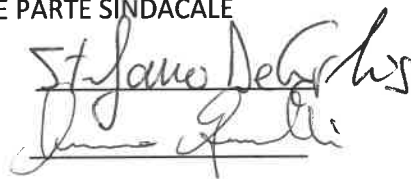
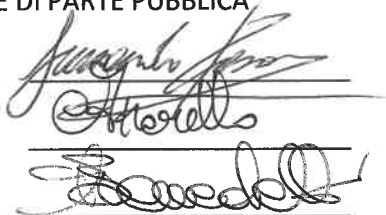
Componente

Componente

DELEGAZIONE PARTE SINDACALE

OO.SS. UIL

OO.SS. CISL





COMUNE DI GARBAGNA NOVARESE

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.l.g.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 temperare 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

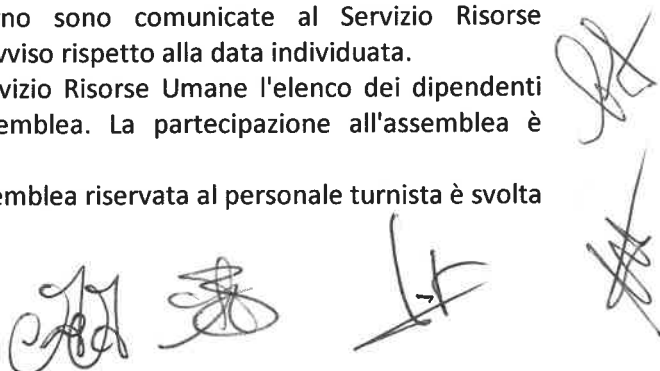
1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, 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;

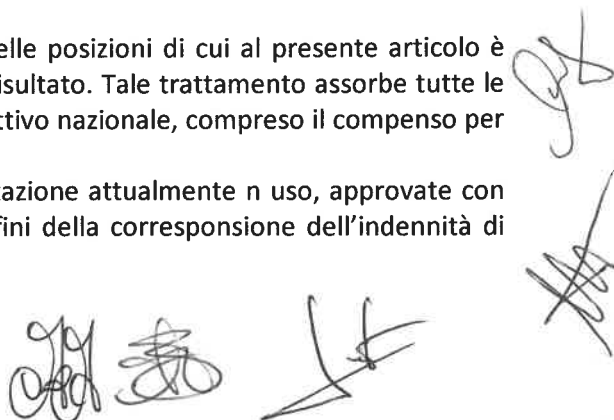
- l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza 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 apposita revisione e regolamentazione approvata con deliberazione di giunta n. 23 del 26/03/2019 ed i nuovi incarichi sono stati conferiti con atto del Sindaco.
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. 28 del 30/03/2004, 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 apposizione 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 proprio atto n. 10 del 01/08/2019 all'approvazione della costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2019, il cui schema si riporta integralmente qui di seguito.

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO GARBAGNA NOVARESE ANNO 2019

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	€ 10.745,59
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all'al dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 187,15
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 249,60
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 205,40
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni personale ATA	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
	€ -
SOMMA RISORSE STABILI	€ 11.387,74
SOMMA RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	€ 10.745,59
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 01/04/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -

Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ -
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ -

ART. 23 C. 2 DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ 10.932,74
Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ 91,65

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 01/04/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza).	€ -
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 d.lgs. 50/2016, art. 76 d.lgs. 56/2017.	€ 5.000,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi avvocatura interna	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del d.lgs. 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ 3.997,63
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 8.997,63

RIEPILOGO PARZIALE	IMPORTI
TOTALE PARZIALE RISORSE DISPONIBILI PER IL FONDO SALARIO ACCESSORIO	€ 11.090,69
SOMMA RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE	€ 642,15
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 8.997,63
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 20.730,47

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 4.494,36
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 2.441,40
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 6.935,76
RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 4.451,98
UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-quinques servizio esterno PL	
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie A, B e C	
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie B e C PL	€ -
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 d.lgs. 50/2016, art. 76 d.lgs. 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ 5.000,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 5.000,00

Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	#DIV/0!
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a)	#DIV/0!

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 20.730,47
TOTALE UTILIZZO	€ 11.935,76
DISPONIBILITA'	€ 8.794,71

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (Art. 14 CCNL 01.04.1999)	€ -
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ 25.294,75

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.

DESTINAZIONE ED UTILIZZO DELLE RISORSE CON RIFERIMENTO ALL'ANNUALITA' 2019 E SUCCESSIVE

Premessa

- Allo stato attuale il Comune di Garbagna Novarese conta alle proprie dipendente n. 4 unità di personale, con inquadramento in cat. D p.e. D2, tutte titolari di posizione organizzativa dal **01/05/2019**.

- Il fondo è stato formalmente approvato con deliberazione n. 10 del 01/08/2019. Nella stessa data, con atto n. 11, è stata nominata la delegazione di parte pubblica e sono stati definiti gli indirizzi utili alla contrattazione.

1. In questa sede si rende necessario destinare una quota del salario accessorio alle prestazioni svolte dalla dipendente assunta nell'anno corrente che, dal 15/01/2019 al 30/04/2019 non risultava assegnataria di posizione organizzativa.

Per tale motivazione si ritiene opportuno riservare :

a) a titolo di performance individuale quota fondo erogabile **€ 2.033,30**

(art. 68, comma 2, CCNL 21/05/2018)

b) per specifiche responsabilità del personale, attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale

(art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018) - € 350,00 /anno - parametrata al periodo temporale

sopra indicato **€ 116,67.**

- I compensi di cui ai punti a) e b) graveranno sulle risorse variabili non utilizzate l'anno precedente.

2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al punto a) si ritiene idonea l'utilizzazione dell'attuale scheda di valutazione utilizzata per la formulazione del giudizio del personale di cat. D - titolare di p.o.

3. Per quanto attiene invece alle risorse stabili disponibili, quantificate in € 4.451,98, l'Amministrazione, considerata la particolare struttura organizzativa dell'Ente – n. 4 unità di personale inquadrato in cat. D e titolare di posizione organizzativa - ed allo stato attuale, nelle proprie linee di indirizzo indica l'opportunità di destinare la quota parte di € 4.000,00 al finanziamento dell'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa, diminuendo di pari somma il fondo delle risorse stabili.

4. In caso di modifiche dell'attuale sistema macrostrutturale dell'Ente od in caso di riorganizzazione funzionale, l'Amministrazione si riserva la facoltà, in accordo con le parti sindacali, di riconsiderare o rimodulare l'entità dell'importo sottratto al fondo delle risorse stabili di cui al punto 3.

Art. 15 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. n. 50/2016);

- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);

- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, co. 40 D.L. n. 269/2003 convertito in Legge n. 326/2003).

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.

3. In relazione agli incentivi previsti dall'art. 113 del d.lgs.n. 50/2016 l'Ufficio preposto ha provveduto a predisporre apposito regolamento inserendo nello stesso i criteri e le modalità di erogazione. Questi ultimi si intendono approvati così come riportati nel documento allegato.



DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 16 – 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. 17 – 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 videotermini.
- 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. 18 – 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. 19 – 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. 20 – 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. 21 – 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...*)

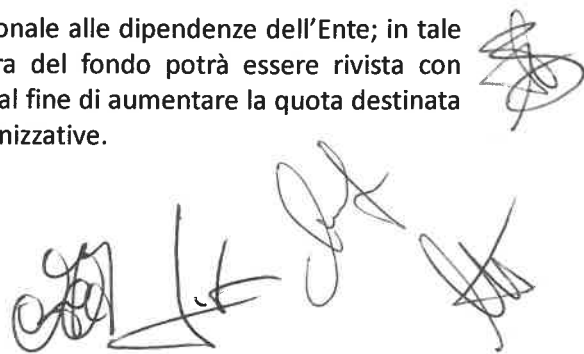
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti 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. 22 – 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;
- variazioni a livello di struttura, organizzazione e dotazione del personale alle dipendenze dell'Ente; in tale ultimo caso le parti si danno reciprocamente atto che la struttura del fondo potrà essere rivista con particolare riferimento alla riduzione delle risorse stabili concordata al fine di aumentare la quota destinata al fondo di bilancio per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.



Art. 23 - Dichiarazione congiunta

Le parti presenti, in merito alla "premessa" relativa alla destinazione ed utilizzo delle risorse intendono precisare che dal 01/01 al 30/04/2019 il Comune di Garbagna Novarese contava alle proprie dipendenze n. 3 unità di personale, con inquadramento cad. D p.e. D2, titolari di p.o.

PRESIDENTE
Antonio Pano
Componente
Antonio Pano
Componente
Antonio Pano

VILEAL
Stefano De G. Vir
CISC - FP
Antonio Pano

