

COMUNE DI VENEGONO INFERIORE

Provincia di Varese

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016 – 2018 – PARTE NORMATIVA –

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA – ANNUALITA' 2016

DATO ATTO che:

in data 18 luglio 2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa relativo al triennio 2016 – 2018 – Parte normativa;

in data 19 settembre 2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa per l'anno 2016 – Parte economica.

- con nota del 5 dicembre 2016 la RSU ha presentato ulteriori richieste dell'assemblea dei lavoratori, nonché comunicato le dimissioni di una componente la RSU medesima.

- in data 7 dicembre 2016 le parti si sono riunite per valutare le ulteriori richieste emerse dall'assemblea

VISTA E RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 in data 13 dicembre 2016 avente ad oggetto l'autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione unilaterale del CCDI parte normativa triennio 2016 – 2018 e del CCDI parte economica 2016.

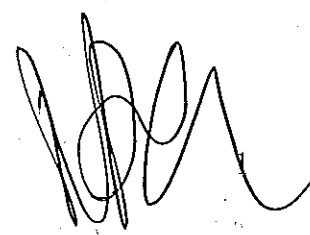
RILEVATO che con la suddetta deliberazione la Giunta Comunale ha stabilito:

in relazione al CCDI parte normativa 2016 – 2018, di confermare i criteri e le graduazioni previste in riferimento alle indennità di cui al contratto collettivo nazionale per specifiche attività, ove ne ricorrano i presupposti (rischio, disagio, turnazione), prevedendo inoltre l'indennità per maneggio valori,

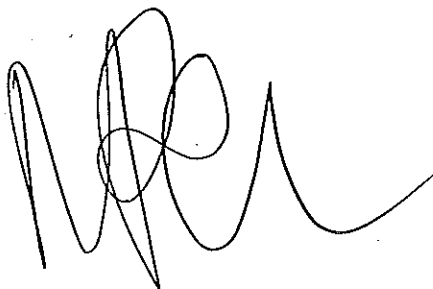
in relazione al contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa per l'annualità economica, ha previsto la possibilità di effettuare progressioni orizzontali applicando le condizioni di cui all'ipotesi per l'annualità economica 2015, meglio esplicitate nella parte economica 2016 del CCDI.

VISTO il confronto con la RSU/OO.SS sulle ulteriori richieste per i quali non c'è tempo materiale per la sottoscrizione del CCDI tra tutte le parti e per rispettare le regole di finanza pubblica e dei nuovi principi contabili e che il ritardo non è dipeso dalla parte pubblica;

RITENUTO che, sia nell'interesse dei lavoratori oltre che dell'Amministrazione Comunale pur nel rispetto delle prerogative sindacali applicare lo strumento normativo offerto dall'art. 40, comma 3 ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 al fine di consentire l'erogazione delle somme spettanti ai dipendenti per l'anno 2016;



Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Nicoletta Pezzuti sottoscrive l'allegato CCDI del personale dipendente non dirigente del Comune di Venegono Inferiore relativo al triennio 2016 – 2018 – PARTE NORMATIVA e il Contratto per la disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività limitatamente all'anno 2016

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nicoletta Pezzuti', located at the bottom center of the page.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016 - 2018 - PARTE NORMATIVA -

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

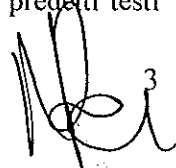
1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta a mezzo pec. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal revisore dei conti secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi



contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, nonché da quanto contenuto nei CCNL Regioni Autonomie Locali
2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
 - b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;
4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:
 - a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
 - b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
 - c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
 - d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
 - e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
 - i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
 - j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
 - k) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
 - l) l'andamento dei processi occupazionali;
 - m) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
 - n) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.
5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui al comma 3 e 4, i modelli relazioni previsti dall'art.5, comma 2 e art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e dai CCNL Regioni-Autonomie Locali
6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato

integrativo.

TITOLO III **Le risorse decentrate**

Art.6 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
 1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
 2. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
 3. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
 4. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
 5. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
 6. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
 7. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art.7 – Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa ovvero al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione (Relazione Previsionale e Programmatica e Piano Esecutivo di Gestione).
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 .
6. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La



5

stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance.

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

- a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2 CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito de piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

7. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali - quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:

- a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento - oggettivo e documentato - della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
- b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
- c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
- d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
- e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
- g) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

TITOLO IV

Il trattamento accessorio

Art. 9 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.10 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente. Le risorse da destinare al presente istituto saranno definite in sede di accordo annuale.

2. Sono attribuite in modo selettivo ai dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione, nel rispetto delle disponibilità economiche del fondo.

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti stabiliti nel Sistema Permanente di valutazione della performance approvato con delibera di G.C. n. 109 del 24 dicembre 2012.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria, stilata secondo i criteri di cui al succitato Sistema Permanente di valutazione delle performance

5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il responsabile del servizio deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
- b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;

Art.11 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.

2. La graduazione dell'indennità è determinata dal responsabile del servizio, previa informativa illustrante i criteri di graduazione.

3. L'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art.12 – Indennità di disagio

L'indennità di disagio viene riconosciuta al personale appartenente alle categorie A e B che nell'espletamento della propria attività operano in condizioni che espongono a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per l'ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, operatrici SAD, etc.).

Beneficiari: personale operaio, assistente domiciliare.



L'indennità viene riconosciuta in € 30,00 mensili per il messo/necroforo; € 15,00 mensili per l'assistente domiciliare part – time.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla presenza effettiva in servizio.

Art. 13 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000.
2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.
3. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore è corrisposta solo l'indennità di turno festivo, mentre nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale, ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese. Nel caso in cui un lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art. 22, comma 5, secondo alinea del CCNL 14.9.2000.

Art. 14 – Servizio mensa

Per il servizio sostitutivo della mensa si rimanda alla deliberazione della Giunta Comunale numero 80 del 21 marzo 2000, ad oggetto "Disciplina del servizio sostitutivo di mensa" allegata al presente.

Art. 15 - Corresponsione buoni pasto in caso di emergenza.

1. Nei seguenti casi di emergenza:

- Rimozione neve;
- Interventi sulla rete idrica, fognaria, stradale nonché presso aree ed edifici di proprietà comunale;
- Ricovero coatto;
- Calamità naturali

È prevista la corresponsione del buono pasto quando l'orario di intervento si protrae nell'orario straordinario e comprende la fascia di pausa centrale o serale.

Art. 16 – Straordinari e recuperi

1. Le ore che il dipendente svolge fuori dall'orario di lavoro devono essere di volta in volta autorizzate da parte del Responsabile di Area.
2. E' considerato lavoro straordinario l'eccedenza pari o superiore ai 15 minuti consecutivi pertanto non sono cumulabili tra loro frazioni di tempo inferiore ai 15 minuti per prestazioni effettuate in giorni diversi o nello stesso giorno.
3. Tali ore possono essere recuperate entro il mese successivo a quello in cui sono state effettuate previa autorizzazione scritta da parte del Responsabile di Area.
4. I periodi di recupero non potranno essere frazionati per una durata inferiore ai 15 minuti e le ore richieste dovranno essere consecutive e interessare esclusivamente la fascia di inizio o termine dell'orario lavorativo, compatibilmente con l'orario di apertura al pubblico.
5. Non potranno essere richiesti più di due giorni consecutivi lavorativi di recupero.

6. In caso di diniego lo stesso sarà comunicato entro il giorno lavorativo successivo alla presentazione.

Art. 17 – Flessibilità oraria e permessi.

1. E' possibile applicare una flessibilità giornaliera di 30 minuti sull'orario di lavoro, anticipando o posticipando l'entrata/uscita, con recupero settimanale, in modo da garantire la presenza del dipendente per il numero di ore settimanali previste dal proprio contratto individuale di lavoro.
2. Le ore che non verranno recuperate all'interno della settimana, saranno decurtate dalla retribuzione.

Art. 18 – Permessi brevi (art. 20 CCNL 06.07.1995)

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del Responsabile di area preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive, e non possono essere di durata inferiore alla mezz'ora, per un totale annuo di 36 ore.
2. il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal Responsabile di area; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 19 – Indennità maneggio valori

1. L'indennità prevista dall'art. 36 del CCNL 14.9.2000 è destinata al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
2. L'indennità giornaliera è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
3. Gli importi di tale indennità, saranno stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, e possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di €. 1,55. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

TITOLO V

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 - Compensi di cui all'art. 15, comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999

Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 01.04.1999 *“le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”*, si riferiscono a:

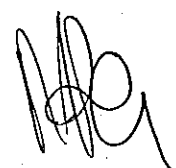
- incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 (ex Merloni)
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p) D. Lgs. 446/1997)

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali.

La liquidazione delle somme di cui sopra sarà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

Art. 21 – Somme destinate alla contrattazione integrativa non utilizzate nell'anno precedente

Le risorse di parte stabile non utilizzate in un anno, sono portate in aumento di quelle variabili dell'anno successivo a quello del loro effettivo accertamento; conseguentemente, esse possono essere utilizzate solo in sede di contrattazione integrativa relativa a tale ultimo anno; trattandosi di risorse variabili disponibili *“una tantum”*, le stesse non potranno essere in alcun modo utilizzate per il finanziamento di istituti del salario accessorio avente caratteristiche di *“stabilità”* (progressione economica orizzontale; indennità di comparto;



9

ecc.). Stesso principio si può applicare per omogeneità alle risorse aggiuntive derivanti dalle quote non spese del fondo per il lavoro straordinario dell'anno precedente.

TITOLO VI Disposizione transitoria

Art. 22 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.
3. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

Venegono Inferiore, lì

Delegazione di parte pubblica
(Segretario Comunale)
Nicoletta Pezzuti

