

# COMUNE DI VILLA VERDE

## Prov. Di Oristano

### CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2021/2023

L'anno duemilaventuno, il giorno 30 del mese di Dicembre, alle ore 14,00 nella residenza del Comune di Villa Verde

Tra

La Delegazione di Parte Pubblica costituita da  
LOI MARIA GRAZIA (Responsabile di Servizio) PRESIDENTE

PRESENTE

e

La Delegazione di Parte Sindacale, costituita da:  
RSU  
FP CGIL, ORISTANO  
CISL FP, ORISTANO  
U.I.L. - ORISTANO

PRESENTE  
ASSENTE  
ASSENTE  
ASSENTE

Sottoscrive

Il presente Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2021/2023 che consta di n. 48 articoli.

Letto, approvato e sottoscritto

RSU  
PARTE PUBBLICA

Elisabetta Guin

Presidente Loi Maria Grazia

Maria Grazia Loi

Componenti  
D.ssa Ibba Savina

Savina Ibba

Geom. Pusceddu Basilio

Basilio Pusceddu

ORGANIZZAZIONI SINDACALI NESSUNA

//





EW  
Sella  
Prof. Dr.



**COMUNE DI VILLA VERDE**

Provincia di Oristano

Contratto Collettivo  
Decentrato Integrativo

CCDI 2021/2023



*mejts* *ER*  
*R. Scud*  
*S. S. S.*

---

EV  
Siba  
Mofa

## INDICE

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

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

### TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

Art. 4 Confronto

Art. 5 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Art. 7 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Art. 8 Interpretazione autentica

### TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 9 Area delle posizioni organizzative

Art. 10 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

Art. 11 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 12 Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

Art. 13 Progressione economica all'interno della categoria

Art. 14 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

### TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

#### Capo I - Istituti dell'orario di lavoro

Art. 15 Orario di lavoro

Art. 16 Orario di lavoro straordinario

Art. 17 Reperibilità

Art. 18 Orario multiperiodale

Art. 19 Pausa

#### Capo II - Conciliazione vita-lavoro

Art. 20 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 21 Banca delle ore

#### Capo III - Ferie e festività

Art. 22 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

Art. 23 Festività infrasettimanali

Art. 24 Ferie e riposi solidali

#### Capo IV - Permessi, assenze e congedi

Art. 25 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

Art. 26 Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 27 Unioni civili

#### Capo V - Formazione del personale

Art. 28 Destinatari e processi della formazione

#### Capo VI - Regolamentazione del diritto di sciopero

Art. 29 Diritto di sciopero e servizi essenziali

### TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Capo I - Lavoro a tempo determinato

Art. 30 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

#### Capo II Lavoro a tempo parziale

Art. 31 Rapporto di lavoro a tempo parziale



EH

Blind  
Sella

mefti

## TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 33 Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione
- Art. 33 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo
- Art. 34 Differenziazione del premio individuale e metodologia di valutazione.
- Art. 35 Performance organizzativa
- Art. 36 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 37 Compensi derivanti da norme di legge
- Art. 38 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 39 Messaggi notificatori
- Art. 40 Integrazione della disciplina della trasferta

---

## TITOLO VII - BENESSERE DEL PERSONALE

- Art. 41 Welfare integrativo
- Art. 42 Previdenza complementare
- Art. 43 Smart working
- Art. 44 Telelavoro
- Art. 45 Salute e sicurezza
- Art. 47 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

## TITOLO VIII - NORME FINALI E TRANSITORIE

- Art. 48 Disposizioni finali



En  
R. Lussu  
S. S. S.  
Prof. Dr.

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018, di seguito per semplicità chiamato CCNL, e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia, a decorrere dal 01.01.2021, fatti salvi gli istituti obbligatori.

### Art. 2

#### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2023, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica / la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa 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.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica secondo il comma 5 dell'art. 3 del CCNL .
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.



En  
P. Bussol  
S. Basso  
mej 4

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3

#### Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Essa è disciplinata dall'art. 4 del CCNL

### Art. 4

#### 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 esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. Esso è disciplinato dall'art.5 del CCNL

### Art. 5

#### Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono designati dalla Giunta Comunale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dalla lettera a) alla lettera Z) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL.

### Art. 6

#### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art. 5, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse forme di utilizzo possono essere negoziate con cadenza annuale.
2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto della Legge e dei tempi e procedure di all'art. 8 del CCNL.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

### Art. 7

#### Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 6 dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata

comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

#### Art. 8

##### Interpretazione autentica

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.



Eh  
P. P. P.  
Sette  
mily

### TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### Art. 9

##### Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 10.

#### Art. 10

##### Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione da parte del Comune di criteri generali, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Il conferimento e la revoca degli incarichi sono disciplinati dall'art. 14 del CCNL. 3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di p.o. sono soggetti a valutazione annuale.

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di p.o. sono materia di confronto.

#### Art. 11

##### Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Esso è disciplinato dall'art. 15 del CCNL.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 (*quota massima riducibile*) annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

3. I criteri per la graduazione delle p.o. ai fini dell'attribuzione della relativa indennità sono materia di confronto. L'attribuzione dell'indennità di posizione avverrà a seguito della graduazione delle posizioni di responsabilità mediante l'applicazione della metodologia di graduazione delle p.o. adottato dall'Ente.

3. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato sono materia di contrattazione. E sono definiti ai sensi del successivo articolo 12.

#### Art. 12

##### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

L'attribuzione dell'indennità di risultato ( Performance individuale e organizzativa) avverrà in applicazione del sistema di valutazione della performance adottato dall'ente;



mezz

Seltra  
En  
Blub

## Art. 13

### Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente CCDI che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009, all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001 e ai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 16 CCNL 21 maggio 2018.

2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione.

3. Esse sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.

4. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto delle disposizioni del presente CCDI.

5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. .

8. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

9. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Il Responsabile del personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

10. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

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

11.1 Sulla base delle risorse stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

11.2 Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

11.3 Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, attribuendo il punteggio all'interno di ciascuna categoria come di seguito riportato:

- aver conseguito nei 36 mesi antecedenti la decorrenza dell'inquadramento, una valutazione media non inferiore:

1. 75% del punteggio attribuibile per le cat. A.



2. 80% del punteggio attribuibile per le cat. B.
3. 85% del punteggio attribuibile per le cat. C.
4. 90% del punteggio attribuibile per le cat. D

Cat.	Media Performance Individuale triennio precedente (Mpi)	Punteggio Assegnato
A	Se Mpi = 75	25
	Se Mpi > 75 ÷ <= 85	35
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	100
B	Se Mpi = 80	25
	Se Mpi > 80 ÷ <= 85	35
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	100
C	Se Mpi = 85	30
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	45
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	100

Categoria D

D	<b>Se Mpi = 90</b>	<b>50</b>
	<b>Se Mpi &gt; 90 ÷ &lt;= 90,50</b>	<b>52,50</b>
	<b>Se Mpi &gt; 90,50 ÷ &lt;= 91</b>	<b>55</b>
	<b>Se Mpi &gt; 91 ÷ &lt;= 91,50</b>	<b>57,50</b>
	<b>Se Mpi &gt; 91,50 ÷ &lt;= 92</b>	<b>60</b>
	<b>Se Mpi &gt; 92 ÷ &lt;= 92,50</b>	<b>62,50</b>
	<b>Se Mpi &gt; 92,50 ÷ &lt;= 93</b>	<b>65</b>
	<b>Se Mpi &gt; 93 ÷ &lt;= 93,50</b>	<b>67,50</b>
	<b>Se Mpi &gt; 93,50 ÷ &lt;= 94</b>	<b>70</b>
	<b>Se Mpi &gt; 94 ÷ &lt;= 94,50</b>	<b>72,50</b>
	<b>Se Mpi &gt; 94,50 ÷ &lt;= 95</b>	<b>75</b>
	<b>Se Mpi &gt; 95 ÷ &lt;= 95,50</b>	<b>77,50</b>
	<b>Se Mpi &gt; 95,50 ÷ &lt;= 96</b>	<b>80</b>
	<b>Se Mpi &gt; 96 ÷ &lt;= 96,50</b>	<b>82,50</b>
	<b>Se Mpi &gt; 96,50 ÷ &lt;= 97</b>	<b>85</b>
	<b>Se Mpi &gt; 97 ÷ &lt;= 97,50</b>	<b>87,50</b>
	<b>Se Mpi &gt; 97,50 ÷ &lt;= 98</b>	<b>90</b>
	<b>Se Mpi &gt; 98 ÷ &lt;= 98,50</b>	<b>92,50</b>
	<b>Se Mpi &gt; 98,50 ÷ &lt;= 99</b>	<b>95</b>
	<b>Se Mpi &gt; 99 ÷ &lt;= 99,50</b>	<b>97,50</b>
	<b>Se Mpi &gt; 99,50</b>	<b>100</b>

*Mog A1*  
*En*  
*Blundy*  
*Selva*



11.4 Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti secondo quanto stabilito nel precedente art. 9.

12. E' preclusa la Progressione Economica all'interno della categoria in caso di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel triennio precedente. Qualora alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione siano in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter del procedimento disciplinare. Nel caso venga comminata la sanzione disciplinare, le risorse di cui trattasi vengono riacquisite nella disponibilità del fondo.

13. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali secondo i criteri definiti ai punti precedenti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le Progressioni del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano solo i dipendenti di categoria D titolari dell'incarico di P.O.

#### Art. 14

##### Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 9, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori indicati all'art. 18 del CCNL.



*maghi*

*En*  
*Bland*  
*Sano*



## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

### Capo I Istituti dell'orario di lavoro

#### Art. 15

##### Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come segue:  
Dal lunedì al venerdì dalle ore 8,00 alle ore 14.30;  
Il martedì dalle ore 15.00 alle ore 18.30;  
Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 5 del CCNL
5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
  - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera,;
  - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
  - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 18.
6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 19 del presente CCDI.

#### Art. 16

##### Orario di lavoro straordinario

Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

*Ed*  
*Mog H*  
*Bla*  
*Sest*

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

#### Art. 17

##### Reperibilità

L'indennità di reperibilità, disciplinata all'art. 24 del CCNL, non è applicabile per onerosità dei costi.

In caso di chiamata, in giornata festiva o di riposo settimanale, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario qualora il Fondo lo permetta, altrimenti compensate a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

#### Art. 18

##### Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

#### Art. 19

##### Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20.
2. La durata della pausa pranzo è fissata tra un minimo di 30 minuti e un massimo di 2 ore. La pausa si terrà nella fascia oraria compresa tra le 13.30 e le 15.30.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
  - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - personale inserito in progetti terapeutici di recupero ai sensi dell'art. 44 del CCNL 2016/2018;
  - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.
5. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro.
6. L'ente assicura il servizio mensa al personale assunto a tempo indeterminato e determinato che svolge il rientro pomeridiano. Il valore del buono pasto è di € 5,00;





## Capo II Conciliazione vita-lavoro

### Art. 20

#### Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

fascia di flessibilità di trenta minuti con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico, valida per tutti i dipendenti ed utilizzabile autonomamente senza alcuna comunicazione al Responsabile di Servizio;

fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata e di uscita di un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, salvo diverse esigenze organizzative dell'ente. L'utilizzo di questo modello di flessibilità ed il recupero deve avvenire in accordo con il Responsabile di Servizio.

2. Sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori, fino ad un'ora, rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

*beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;*

*assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;*

*siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2016/2018;*

*si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;*  
*siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.*

### Art. 21

#### Banca delle ore

1 È istituita la banca delle ore del Comune di VILLA VERDE con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2 Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 150 che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3 Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 20 del presente CCDI.

## Capo III

### Ferie e festività

### Art. 22

#### Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:

il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre

3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

### Art. 23

#### Festività infrasettimanali

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente

El  
P  
S  
M

riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

#### Art. 24

##### Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
  - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL 2016/2018.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 del CCNL 2016/2018 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

#### Capo IV

##### Permessi, assenze e congedi

#### Art. 25

##### Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:
  - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
  - 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.



*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'R. P. S.' and 'M. G. S.'.*

per particolari motivi personali o familiari tre giorni (o in ore 18n ore)

tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)

permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. ( la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)

Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione

*prof.*

*segret.*

*En*

*[Signature]*

dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.)

~~Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione,~~ compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)

#### Art. 26

##### Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL 2016/2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016/2018.



*mafi*

*Silva*  
*En*  
*R.R.*

## Art. 27

### Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## Capo V

### Formazione del personale

## Art. 28

### Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all' $x\%$  (*maggiore o uguale a uno*) del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

## Capo VI

### Regolamentazione del diritto di sciopero

## Art. 29

### Diritto di sciopero e servizi essenziali

In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano di seguito i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, e il contingente di persone necessario a garantirli, anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali:

*Servizi cimiteriali: 1 unità*

*Servizio stato civile e elettorale: 1 unità*



*Servizio di emergenza di protezione civile e attinenti alla rete stradale, idrica fognaria e di depurazione: 1 unità.*

Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà con criterio di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i settori interessati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero provvederà a comunicare i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.



*meft*  
*EU*  
*R. L.*  
*S. G. B.*

**TITOLO V**  
**TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I**  
**Lavoro a tempo determinato**

**Art. 30**

**Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione**

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

**Capo II**  
**Lavoro a tempo parziale**

**Art. 31**

**Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.

3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time



Muffi  
Fu  
P. S. S.  
S. S.

**TITOLO VI  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 32**

**Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione**

1. Le componenti di costituzione del fondo sono stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. L'implementazione della parte variabile del fondo è definitiva dal CCNL 21.05.2018 e autorizzata annualmente dalla Giunta Comunale.
3. Le parti concordano in sede di contrattazione annuale quale parte del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 sia destinata a incentivare la performance individuale e organizzativa.
4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
5. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

**Art. 33**

**Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18 ;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
  - j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.



**Art. 34**  
**Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti viene liquidato il premio individuale secondo quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato con atto della Giunta Comunale;

**Art. 35**  
**Performance organizzativa**

1. L'Organismo di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione allegato approvato dalla Giunta Comunale, valuterà la performance organizzativa delle diverse Aree dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti.

**Art. 36**  
**Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le attività di rischio di cui al DPR n. 347/83, con un massimo di € 1,50/giorno.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia, con un massimo di € 1,00/giorno.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori 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:  
da 0 a 1.500,00 € 1,00 al giorno;  
oltre 1.501,00 € 1,50 al giorno;
5. In caso di cumulo di attività che presentino una o più delle situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 25%. In ogni caso, non si può superare il valore massimo di contratto.
6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

**Art. 37**  
**Compensi derivanti da norme di legge**

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

**Art. 38**  
**Indennità per specifiche responsabilità**

1. 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 ai sensi dell'art. 9 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.



2. Le parti prendono atto che tale indennità è riconosciuta, ai soggetti richiamati dalla succitata disposizione contrattuale, ove gli stessi siano stati oggetto di specifica attribuzione di responsabilità con apposito atto organizzativo.

3. Tale indennità è determinata nell'importo economico in base ai criteri e parametri sotto elencati.

Complessità:

I compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità;

Elevata complessità dello scenario normativo.

Responsabilità:

Direzione e coordinamento di unità semplice o complessa; di squadre di operai; di gruppi di lavoro appositamente individuate;

Il compito affidato comporta l'assunzione di una Responsabilità Civile Extracontrattuale;

Rilevanza esterna sulla qualità del servizio reso.

Autonomia Professionale:

La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte l'attribuzione ad altri dipendenti;

L'attività assegnata comporta una gestione completa: Inizio Evento/Fine Evento.

L'indennità è graduata attribuendo a ciascuna delle tre caratteristiche un peso del 33.33% e sarà corrisposta in misura proporzionale alla somma dei singoli pesi.

Le fasce economiche sono determinate per categoria per i seguenti valori

cat C max € 1.250,00 min € 600,00;

cat D max € 2.500,00 min € 1.200,00.

#### Art. 39

##### Messi notificatori

1. I compensi ai messi notificatori è disciplinato all'art. 68 del CCNL

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

#### Art. 40

##### Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.



Messa  
EM  
R. R. R.  
S. S.

TITOLO VIII  
BENESSERE DEL PERSONALE



Art. 41

Welfare integrativo

L'Amministrazione puo' prevedere progetti di welfare integrativo ai sensi dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 e, per il finanziamento del fondo ai sensi dell'art. 56-quater, comma 1, lett. b) e dell'art. 67, commi 3, 4 e 5, del CCNL del 21.05.2018.

Art. 42

Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 43

Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. L'Ente, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, puo' attivare progetti di Smart working (lavoro agile), nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Art. 44

Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Nel caso in cui siano attivati presso l'Ente progetti di telelavoro si procederà ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000.

Art. 45

Salute e sicurezza

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

L'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;

coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

EN

S

BE  
M

Art. 46

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

In applicazione dell'art. 57 del DLgs. 165/2001 l'Amministrazione ha istituito intende costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno dei mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.



Moggi

EV

Reddy  
Sella

TITOLO IX  
NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 47  
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
  2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.
- 
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



*En*  
*R...*  
*S...*  
*prof H*



Moggi  
EN  
B. Sant  
S. G. G.