

~~SCHEMA di~~ **Contratto Collettivo Integrativo  
del personale dipendente del Comune di VERTOVA per gli anni 2021-2023  
(economico 2021)**

Il giorno 31 gennaio 2022 alle ore 09:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente,  
sig. Francesco Bergamelli

e la Delegazione di parte sindacale, così composta:

in collegamento telematico i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL - Dino Pusceddu

CISL FP - Fabio Daniello

componenti della rappresentanza sindacale unitaria (RSU):

Sabrina Poli

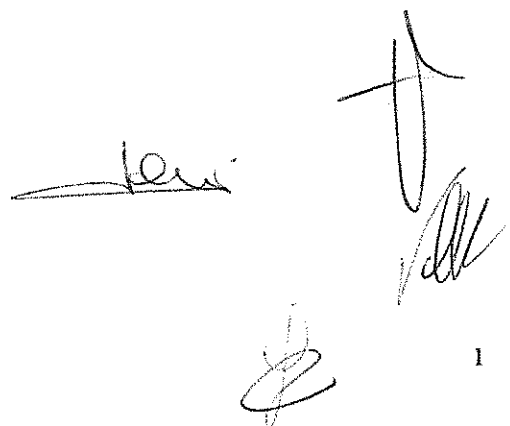
Patrizia Tomasini

Nadia Vallati

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 03/12/2021 relativamente all'approvazione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Vertova per gli anni 2021-2023 (economico 2021).

Vista la nota congiunta delle OOSS allegata al presente CCDI.

Ove non diversamente specificato le norme citate si riferiscono al contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21.05.2018.



The image shows three handwritten signatures in black ink. One signature is on the left, and two are on the right, one above the other. The signatures are stylized and difficult to read.

<b>SCHEMA di Contratto Collettivo Integrativo</b> .....	1
Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo .....	3
Art. 2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lett. a) .....	3
Art. 3 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b).....	3
Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - disciplina della maggiorazione del premio (art. 7, comma 4, lett. b - art. 69) .....	4
Art. 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c).....	4
Art. 6 - Misure e criteri dell'indennità per attività svolta in particolari condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d - art. 70-bis) .....	5
Art. 7 - Misure e criteri dell'indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale (art. 7, comma 4, lett. e - art. 56-quinques) .....	6
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f - art. 70-quinques) .....	6
Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) .....	7
Art. 10 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h) .....	8
Art. 11 - Disciplina dell'indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i, k - art. 24) .....	8
Art. 12 - Retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. j, u, v - art. 15) .....	8
Art. 13 - Disciplina dell'indennità di turno (art. 7, comma 4, lett. l e z- art. 23) .....	9
Art. 14 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) .....	9
Art. 15 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n - art. 53 commi 2 e 8) .....	9
Art. 16 - Disciplina del lavoro straordinario e banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o, s - artt. 38 e 38-bis del CCNL del 14.9.2000) .....	9
Art. 17 - Disciplina della flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p - art. 27) .....	10
Art. 18 - Orari di lavoro (art. 7, comma 4, lett. q, r - artt. 22 e 25) .....	11
Art. 19 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) .....	11
Art. 20 - Disciplina dell'indennità di funzione per il personale della polizia locale (art. 7, comma 4, lett. w- art. 56-sexies).....	11
Art. 21 - Norme finali .....	11

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature and several smaller initials.

**Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo**

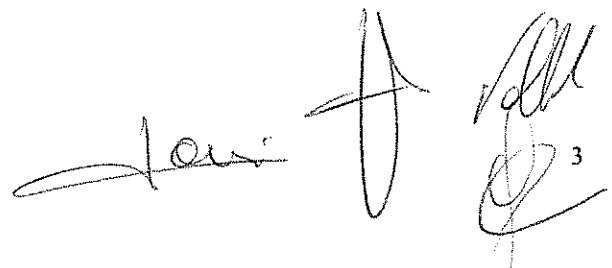
1. Il presente contratto collettivo integrativo (d'ora in poi CCI) disciplina il triennio 2021-2023 e si applica a tutto il personale dipendente del Comune di VERTOVA e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa come enucleate dall'art. 7 del contratto collettivo nazionale del 21.05.2018.
2. Sono destinatari del presente contratto anche i lavoratori assunti a tempo determinato e i lavoratori somministrati nonché il personale comandato o distaccato.
3. Il presente CCI può essere assoggettato a modifiche, oltre che per la volontà delle parti di rivederne le condizioni, in conseguenza della sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che impongono la rivisitazione di istituti contrattuali nonché per la ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio relativo alle annualità 2022 e 2023.

**Art. 2 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lett. a)**

1. Le risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e della produttività nonché ad altri istituti economici previsti dal CCNL sono state determinate, per l'anno 2021, con determinazione n.478 del 01/12/2021 di costituzione del fondo per le risorse decentrate.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL, vengono previste nella misura dello 1,06% del monte salari dell'anno 1997 (pari ad Euro 4.214,22).
3. Non sono state stanziare risorse variabili di cui all'art. 67, comma 5, del CCNL.
4. Il fondo come sopra determinato è ripartito come da prospetto allegato sotto la lettera A).

**Art. 3 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b)**

1. Le risorse finalizzate a premiare la performance sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun settore. I criteri di determinazione di tali budget considerano il numero dei dipendenti assegnati al settore, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, ed applicando parametri di ponderazione a seconda della categoria di accesso (nella seguente misura B1: 110; B3: 120; C: 130; D: 140). Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio.
2. Le risorse di cui al presente articolo sono così assegnate:
  - a. Per il 50 % in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza (performance organizzativa);
  - b. Per il 50 % in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi e del contributo dato alla performance del settore di appartenenza (performance individuale).
3. Le risorse di cui al precedente comma, lett. a), sono erogate in base alla performance organizzativa del settore. Le eventuali economie in conseguenza di un parziale raggiungimento degli obiettivi sono portate in aumento del fondo dell'anno successivo ai sensi dell'68, comma 1, ultimo periodo.



3

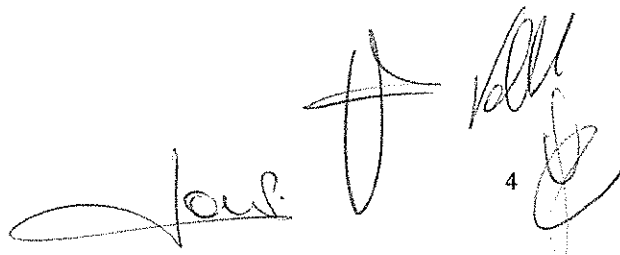
4. Le risorse di cui al precedente comma 4, lett. b), sono erogate in base alla valutazione effettuata dal Responsabile di settore compilando le relative schede finali di valutazione previste nel sistema di valutazione dell'ente. Le eventuali economie in conseguenza di un parziale raggiungimento degli obiettivi sono portate in aumento del fondo dell'anno successivo ai sensi dell'68, comma 1, ultimo periodo.
5. Le schede di valutazione di cui al comma precedente vengono compilate in contraddittorio con il dipendente; a seguito della valutazione il dipendente può chiedere un incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.
6. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la predetta disciplina in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
7. Le risorse decurtate in applicazione del comma precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla frazione oraria del contratto part-time e ai giorni di servizio prestati.

**Art. 4 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - disciplina della maggiorazione del premio (art. 7, comma 4, lett. b - art. 69)**

1. Nell'ambito del budget volto a compensare la performance sono individuate le risorse finalizzate all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69.
2. La misura di detta maggiorazione è definita nel 30% del valore medio procapite dei potenziali premi per la performance individuale ed è destinata al 10% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti dell'ente a tempo indeterminato, al 31 dicembre dell'anno di valutazione, che non siano titolari di posizione organizzativa
3. I dipendenti beneficiari della maggiorazione sono coloro che ottengono, in sede di valutazione della performance individuale, i maggiori differenziali di valutazione rispetto alla media del settore. In caso di parità occorre riferirsi al predetto differenziale relativo all'anno precedente. In caso di ulteriore parità si provvede alla rideterminazione in aumento dei dipendenti beneficiari ai sensi del comma 2

**Art. 5 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c)**

1. La disciplina della progressione economica orizzontale verrà introdotta, secondo le regole del sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 20/03/2019, da apposita appendice a detto atto.



Handwritten signatures and a small number 4.

**Art. 6 – Misure e criteri dell'indennità per attività svolta in particolari condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d - art. 70-bis)**

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi per la salute oppure implicanti il maneggio di valori.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
3. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

Espletamento di attività esposta a rischio:

Grado di rischio	Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

Espletamento di attività disagiata:

Grado di disagio	Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

4. La misura del rischio viene effettuata dal RSPP di concerto con il RLS. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
5. La misura del disagio viene determinata del competente Responsabile di Settore tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
6. La misura dell'indennità correlata ai fattori rischio e disagio, viene quantificata come segue:
  - a. somma pesi "0": 0 Euro;
  - b. somma pesi "4": 1,5 Euro;
  - c. somma pesi "6": 2,00 Euro;
  - d. somma pesi "8": 2,50 Euro;
  - e. somma pesi "10": 3,00 Euro;
  - f. somma pesi "12": 3,50 Euro;

Handwritten signatures and a page number '5' at the bottom right of the document.

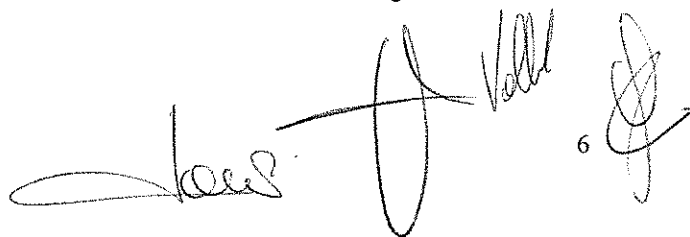
7. L'indennità per il maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 500,00 e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.
8. L'indennità per il maneggio valori è riconosciuta ai dipendenti che siano assegnati ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate e che vengano nominati Agenti Contabili. Per attività di maneggio può intendersi quella preordinata ad incassare entrate ed effettuare pagamenti di spese, ovvero un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.
9. L'indennità per il maneggio valori non è riconosciuta ai dipendenti che, pur nominati Agenti Contabili, percepiscano l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 8 del presente CCI.
10. L'indennità per il maneggio viene così graduata: per valori di cassa mensili inferiori ad Euro 2.500,00, indennità giornaliera di Euro 1,00; per importi compresi tra Euro 2.501,00 e 5.000,00, indennità giornaliera di Euro 1,25; per importi superiori ad Euro 5.001,00, indennità giornaliera di Euro 1,50.
11. L'indennità di cui al presente articolo è calcolata e liquidata annualmente, contestualmente ai premi per la performance organizzativa ed individuale, e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito alle attività con le caratteristiche in precedenza specificate.
12. Le diverse fattispecie di condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori) possono dar luogo ad un cumulo di indennità che, comunque, non può complessivamente superare la somma giornaliera di Euro 3,00.

**Art. 7 - Misure e criteri dell'indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale (art. 7, comma 4, lett. e - art. 56-quinquies)**

1. Il Comune di Vertova non applica l'istituto stante l'assenza in dotazione organica di agenti di polizia locale.

**Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f - art. 70-quinquies)**

1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 è riconosciuta in caso di attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Settore previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:



6

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
Fino a € 600	Fino a € 900	Fino a € 1200

3. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
- grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
  - complessità dell'attività
  - responsabilità gestionale.
4. L'indennità prevista dall'art. 70-quinques, comma 2 è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni così come di seguito indicati:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300

5. I provvedimenti di attribuzione delle indennità di cui al comma che precede sono adottati da ciascun Responsabile di Settore previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale.
6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente contestualmente ai premi per la performance organizzativa ed individuale.
9. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
10. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71

**Art. 9 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g)**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:
- Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 d.lgs. 50/2016);
  - Compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - Recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lett. p. d.lgs. 446/1997) e Recupero entrate (art. 1 comma 1091 della legge 30/12/2018)

- d. Diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, d.l. 269/2003).
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
3. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione nell'ambito di criteri generali fissati dai medesimi atti e regolamenti.

**Art. 10 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h)**

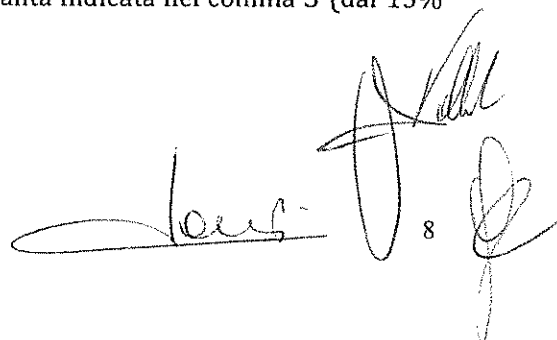
1. Nel comune di Vertova non vengono previsti piani di welfare integrativo.

**Art. 11 - Disciplina dell'indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i, k - art. 24)**

2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
3. L'indennità di cui al presente articolo è quantificata in € 10,50 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 in un mese.
5. L'indennità è erogata, sulla scorta dell'effettiva applicazione dell'istituto, nel primo cedolino stipendiale utile.

**Art. 12 - Retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. j, u, v - art. 15)**

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, ove dovesse comportare una riduzione del fondo delle risorse decentrate.
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di P.O. viene destinata una quota pari al 20 % per l'erogazione della retribuzione di risultato.
3. L'importo massimo destinato alla retribuzione di risultato di ogni singola P.O., che può variare da un minimo del 10 % ad un massimo del 20 % dell'indennità di posizione, viene definito in sede di Piano della Performance avuta in considerazione la strategicità e rilevanza degli obiettivi assegnati al settore nonché la potenziale assegnazione di compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h).
4. La retribuzione di risultato è erogata in base al sistema di valutazione dell'ente. Gli eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'ente.
5. L'importo destinato alla retribuzione di risultato della P.O. cui è stato conferito un incarico ad interim ai sensi dell'art. 15, comma 6, è incrementato di un ulteriore importo la cui misura è parametrata all'indennità di risultato fissata secondo la modalità indicata nel comma 3 (dal 15% al 25%).





6. Ai sensi dell'art. 7 dell'art. 7, comma 4, lett. j) i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

**Art. 13 – Disciplina dell'indennità di turno (art. 7, comma 4, lett. l e z- art. 23)**

1. Nel comune di Vertova non vengono previsti servizi organizzati su turni di lavoro.

**Art. 14 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett m)**

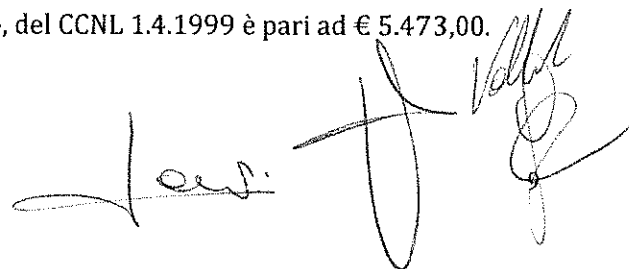
1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione alla vigente normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro adottando ogni necessaria misura per assicurare lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori.
2. In accordo e con la collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente l'Amministrazione si impegna ad adottare idonee metodologie per la soluzione di specifici problemi quali, a titolo esemplificativo, la salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono indennità per attività svolta in particolari condizioni di lavoro nonché per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione si impegna a consultare e informare il rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione del personale in materia di sicurezza e salute, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dai commi che precedono.
5. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

**Art. 15 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n – art. 53 commi 2 e 8)**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, si concorda che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il numero dei rapporti a tempo parziale può superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria.
2. La concessione della trasformazione del rapporto di lavoro in presenza delle situazioni di cui al comma precedente è comunque subordinata ad esigenze organizzative e di funzionalità dell'ente.

**Art. 16 – Disciplina del lavoro straordinario e banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o, s – artt. 38 e 38-bis del CCNL del 14.9.2000)**

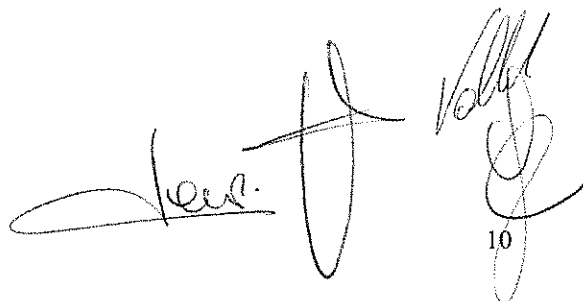
1. Le parti prendono atto che il fondo annuale destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1 e 4, del CCNL 14.1999 è pari ad € 5.473,00.



2. Nel fondo di cui al comma precedente non rientrano:
  - a. le risorse destinate 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;
  - b. le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti od organismi pubblici autorizzati per legge o altro provvedimento amministrativo, per indagini periodiche ed attività di settore, rese la di fuori dell'orario ordinario di lavoro (ISTAT);
  - c. le prestazioni svolte in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018;
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento, può essere recuperato secondo le modalità indicate dalle vigenti disposizioni regolamentari e/o organizzative.
4. *(eventuale)* Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14.09.2000 il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999, rimane fermo a 180 ore.
5. In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di 50 ore di lavoro straordinario effettuate confluiscono, su richiesta del dipendente, nel conto ore individuale stabilito dal predetto art. 38 bis (banca delle ore).
6. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione (a valere sul fondo annuale di cui al comma 1) o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o famigliari.

**Art. 17 – Disciplina della flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p – art. 27)**

1. La "fascia di flessibilità" in entrata ed in uscita rispetto all'orario di lavoro giornaliero è definita come periodo durante il quale è possibile timbrare l'entrata e l'uscita dal lavoro. La durata della flessibilità è di 30 minuti prima e dopo l'ora di inizio o di fine dell'orario di lavoro.
2. Si ha "flessibilità positiva" quando, nell'ambito delle fasce di flessibilità, le ore lavorate sono superiori al debito orario. Le eventuali eccedenze positive a fine mese, nei limiti massimi di n. 4 ore, verranno riportate nel mese successivo con possibilità di recuperarle, nel medesimo mese, nell'ambito delle fasce di flessibilità. In caso di mancato recupero nel mese successivo le eventuali eccedenze positive vengono perse.
3. Si ha, invece, "flessibilità negativa" quando, nell'ambito delle fasce di flessibilità, le ore lavorate sono inferiori al debito orario. La flessibilità negativa deve essere occasionale e deve essere recuperata nell'ambito del mese di maturazione della stessa.
4. Per esigenze di servizio l'Amministrazione può disporre la non applicazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita.
5. I dipendenti che rientrano nelle categorie indicate dall'art. 27 comma 4 del CCNL possono beneficiare, a richiesta, di una flessibilità oraria di 60 minuti prima e dopo l'ora di inizio o di fine dell'orario di lavoro.



10

**Art. 18 – Orari di lavoro (art. 7, comma 4, lett. q, r – artt. 22 e 25)**

1. Nel comune di Vertova non vengono previsti orari di lavoro multiperiodali.
2. Non viene altresì prevista l'elevazione dell'arco temporale su cui è calcolata la media delle 48 ore mensili di cui all'art. 22, comma 2.

**Art. 19 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett t)**

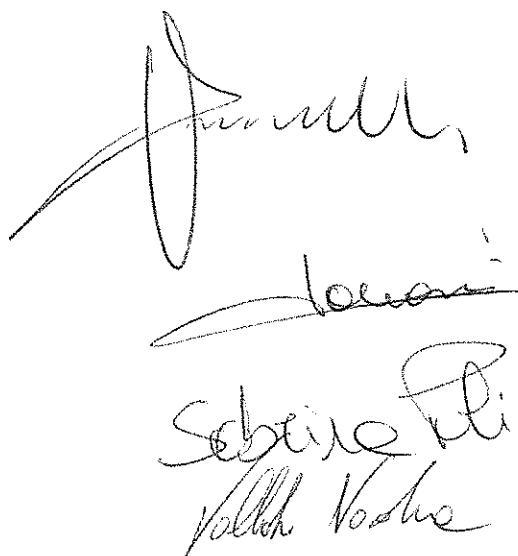
1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, (comportanti modificazione di processi e/o distribuzione ed utilizzazione del personale, e/o cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro) l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

**Art. 20 – Disciplina dell'indennità di funzione per il personale della polizia locale (art. 7, comma 4, lett. w- art. 56-sexies)**

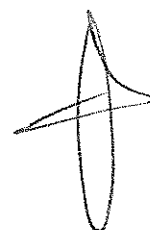
1. Il Comune di Vertova non applica l'istituto stante l'assenza in dotazione organica di agenti di polizia locale.

**Art. 21 – Norme finali**

1. Il presente contratto ha efficacia dalla sua sottoscrizione. Gli istituti di carattere economico trovano applicazione a decorrere dal 01/01/2021.



Handwritten signatures of the representatives of the parties, including the Municipality of Vertova and the trade union.



## NOTA A VERBALE – SOTTOSCRIZIONE CCDI 2021

A seguito della proposta di sottoscrizione della bozza di contratto decentrato del personale del Comune di Vertova per l'anno 2021 le scriventi OO.SS. e la R.S.U. del Comune di Vertova, dichiarano la propria disponibilità alla stipula in data odierna per permettere l'erogazione delle risorse della produttività nonostante i ritardi della contrattazione decentrata.


Infatti le scriventi specificano che la R.S.U. ha sollecitato più volte verbalmente la riunione della delegazione trattante per discutere il contratto e a causa della mancata convocazione è impossibile addivenire ad una vera contrattazione.

Per questi motivi le scriventi richiedono contestualmente che:

- entro il mese di marzo 2022 si riunisca la Delegazione Trattante per discutere del contratto 2022 e nello specifico dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali e delle indennità di specifica responsabilità;
- prima della liquidazione delle somme, come previsto dalla Nota RGS, si provveda alla verifica del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 integrando le somme previste per l'aumento del personale come indicato dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019. Infatti dalla relazione dello Studio Giallo Srl risulta un incremento del personale di 0,47 unità che produrrebbe un conseguente incremento delle parti stabili al fine di garantire la produttività media che veniva erogata al personale nell'anno 2018.

Vertova, 31 gennaio 2022

La R.S.U.



Le Organizzazioni Sindacali