

VERBALE DEL 23.12.2019
CONTRATTO DECENTRATO DEFINITIVO

COMUNE DI SAN CIPRIANO PO

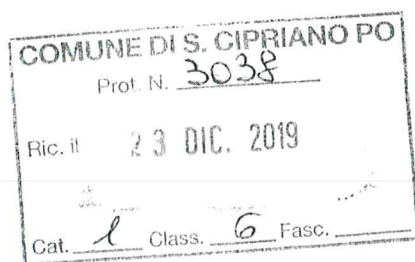
PROVINCIA DI PAVIA

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

DEFINITIVO

PARTE ECONOMICA

ANNO 2019



Comune di San Cipriano Po
Provincia di Pavia

**SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

- ANNO 2019-

(art. 7 del C.C.N.L. del 21/05/2018)

Tra la delegazione trattante di parte datoriale composta da:

- Claudia Bacci (Responsabile del personale);

e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale CISL: sig. Daniele Burzi - assente;

le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- Americo Fimiani (CGIL);
- Giuliana Scaglia (CISL/F.P.) - assente;

Riunitesi il giorno 23.12.2019 alle ore 9.55
si conviene e si stipula quanto segue:

1. DISPOSIZIONI GENERALI

Richiamati:

- l'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 che prevede quanto segue: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016."*;
- il comma 526 dell'articolo unico della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018) che ha integrato l'art. 113 con l'inserimento del comma 5-bis, che così recita: *"gli incentivi di cui al presente articolo fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture"*;
- l'intervento nomofilattico della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, deliberazione n. 6/2018, ove è espresso il seguente principio di diritto: *"Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege, facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017"*.

Dato atto che:

- La Giunta Comunale, con proprio atto n. 76 del 14.12.2019, ha fissato gli indirizzi alla propria delegazione trattante per l'utilizzo del fondo salario accessorio la cui quantificazione per l'anno 2019 è stata determinata dal responsabile del servizio finanziario e personale con atto n. 62 del 13.11.2019, così composto:
 - quota stabile € 6.581,70;
 - quota variabile non soggetta al limite della spesa del 2016: € 0,00;



- quota variabile non soggetta al limite della spesa del 2016: € 0,00 in quanto non si sono conseguiti i risparmi di spesa relativamente al piano triennale di razionalizzazione delle spese di funzionamento ex Legge 24.12.2007, n. 244 – art. 2 – comma 597, al fine di applicare l'importo massimo di € 641,91 a titolo di ex articolo 15, comma 2 del CCNL 1° aprile 1999 (sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza);
- decurtazione del Fondo ex art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017: € 0,00;

Appurato che, come previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, l'ammontare complessivo del salario accessorio, anche considerando l'incremento di parte variabile di cui sopra pari ad € 0,00, non supera l'importo dell'anno 2016;

Precisato che, nel corso dell'anno 2019, questo Ente conterà la seguente cessazione di personale per pensionamento: n. 1 agente di polizia locale Istruttore direttivo cat. D1 – sig. Daniele Burzi – ultimo giorno di lavoro 30.12.2019; collocamento a riposo dal 31.12.2019;

Preso atto che dell'importo effettivo di costituzione del Fondo 2019, pari ad € 6.581,70 (solo parte stabile), € 4.410,85 sono utilizzate per il finanziamento di:

- P.E.O. anni precedenti (€ 1.979,65);
- **INDENNITA' DI COMPARTO (€ 2.431,20);**

mentre € 2.170,85 rimangono disponibili per la contrattazione decentrata;

Ritenuto opportuno stabilire per l'anno 2019 i seguenti valori per l'assegnazione di specifiche indennità per condizioni di lavoro art. 68 comma 2 lett. c) e art. 70-bis CCNL 21.05.2018, nonché art. 70-quinquies, comma 2, lett. a):

- Art. 68 comma 2 lett. c) e art. 70-bis CCNL 2016-2018:

Dipendente	Cat.	Prof. professionale	Motivazione	Importo annuo 2018	Importo annuo 2019
Moscatelli Massimiliano	B6	Cantoniere	Indennità di rischio	€ 360,00	€ 360,00
			Totale	€ 360,00	€ 360,00

- Art. 70 quinquies comma 2 lett.a):

Dipendente	Cat.	Prof. professionale	Motivazione	Importo annuo 2018	Importo annuo 2019
Bailo Loredana	B6	Coll. Amministrativo	Indennità Ufficiale anagrafe e Stato Civile	€ 350,00	€ 350,00
			Totale	€ 350,00	€ 350,00

Durata e ambito di applicazione:

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale e, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale non dirigente e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato per l'anno 2019, rinviando al 2020 l'individuazione e la riformulazione di nuove responsabilità e la quantificazione del compenso annuo attribuibile.

Per la rimodulazione e ridefinizione dell'indennità di P.O., si è provveduto con deliberazione di G.C. n. 35/2019 a stabilire nel 15% la percentuale dell'indennità di risultato sul complesso del valore dell'indennità stessa e di quella di posizione.

• **TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

Le parti, sulla base dei criteri e degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione G.C. n. 76 del 14.12.2019, prendono atto che una quota pari ad € 4.410,85, del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare i seguenti istituti "stabili":

DESCRIZIONE		2018
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	1.979,65
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	2431,20
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	-
	INQUADRAMENTO AGENTI P.M. CAT. C (Art. 7 C. 4 CCNL 1999)	-
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	-
	TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	4.410,85

La parte utilizzabile per il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è riassunta dalla seguente tabella:

DESCRIZIONE		2019
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	-
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	1.460,85
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	360,00
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	-
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)	350,00
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18)	-
	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	-
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITÀ DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	2.170,85

Più analiticamente si specifica:

- 1) Premi correlati alla performance organizzativa: € 0
- 2) Premi correlati alla performance individuale: € 1.460,85

Le valutazioni saranno effettuate secondo di criteri stabiliti dalla G.C. con atto n. 14/2018 e n. 34/2019.

L'importo messo a disposizione per le valutazioni individuali rispetta il limite previsto dall'articolo 68, comma 3 del CCNL 21/5/18. Il limite infatti ammonta ad € 1.460,85(pari al 100% di € 1.460,85), come da seguente tabella:

RISORSE ART. 67 COMMA 3 DA DESTINARSI ALLE FINALITA' DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 3	ANNO
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)	
a) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)	-
b) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)	-
d) IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)	-
e) ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO ACC. A CONSUNTIVO - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	-
h) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	-
i) NUOVI SERVIZI E RIORG. SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C. 3 Lett. i) e C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)	-
j) EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)	-
k) INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18)	-
TOTALE	-
limite 30%	-

Per l'attribuzione della maggiorazione prevista dall'articolo 69 del CCNL 21/5/2018 si definisce, ai sensi del comma 3, in n. 1 il numero dei dipendenti cui la maggiorazione potrà essere attribuita, mentre si stabilisce nel 30% il valore medio dei premi attribuiti ai sensi dell'articolo 69, comma 2 dell'ultimo CCNL.

3) Specifiche indennità per condizioni di lavoro art. 68 comma 2 lett. c) e art. 70-bis CCNL 21.05.2018, nonché art. 70 quinquies comma 2 let. a):

- Indennità condizioni di lavoro (art. 68 comma 2 let. c) CCNL del 21.05.2018): € 360,00 (rischio):

Dipendente	Cat.	Prof. professionale	Motivazione	Importo annuo 2018	Importo annuo 2019
Moscatelli Massimiliano	B6	Cantoniere	Indennità di rischio	€ 360,00	€ 360,00
Totale				€ 360,00	€ 360,00

- Art. 70 quinquies comma 2 lett.a): € 350,00 indennità ufficiale Stato Civile

Dipendente	Cat.	Prof. professionale	Motivazione	Importo annuo 2018	Importo annuo 2019
Bailo Loredana	B6	Coll. Amministrativo	Indennità Ufficiale anagrafe e Stato Civile	€ 350,00	€ 350,00
Totale				€ 350,00	€ 350,00

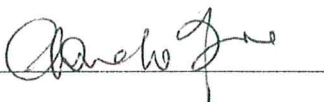
- 4) Rimane esclusa dalla contrattazione la quota di incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016); il R.U.P. nell'anno 2019 non ha eseguito prestazioni incentivabili.

Letto, confermato e sottoscritto.

San Cipriano Po, 23.12.2019

La delegazione trattante di parte pubblica

Claudia Bacci



La delegazione sindacale

OO.SS. Territoriali

Giuliana Scaglia - assente

Americo Fimiani

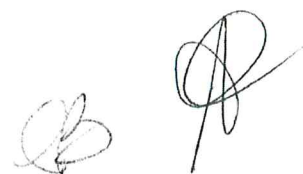


Rappresentanza Sindacale CISL

sig. Daniele Burzi - assente

**COMUNE DI SAN CIPRIANO PO
PROVINCIA DI PAVIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
2019 – 2021**



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
PER GLI ANNI 2019 – 2021.**

In data 16.12.2019 alle ore 9.15 presso la sede municipale del Comune di San Cipriano Po, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- dott.ssa Claudia Bacci, Responsabile del Servizio Finanziario e Personale – Membro Presidente;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone del sig.:

- Daniele Burzi, Responsabile del Servizio Polizia Locale, cat. D - ASSENTE;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP: Americo Fimiani

C.I.S.L. – FP: Giuliana Scaglia - assente

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di San Cipriano Po, relativo agli anni 2019 – 2021.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a combination of initials and a surname.

INDICE

Titolo I FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- Art. 1** CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
- Art. 2** MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO
- Art. 3** PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE
- Art. 4** INFORMAZIONE
- Art. 5** AGIBILITA' SINDACALI

Titolo II REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

- Art. 6** SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

Titolo III LE RISORSE DECENTRATE

- Art. 7** CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI
- Art. 8** CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE
- Art. 9** CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.
- Art. 10** PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA
- Art. 11** INDENNITA' "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 12** INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 13** INDENNITA' DI REPERIBILITA' (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 14** INDENNITA' DI REPERIBILITA' – INTEGRAZIONE (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 15** MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 16** CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 17** BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)
- Art. 18** FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 19** ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 20** LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 21** TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 22** MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 23** COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 24** INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 25** INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 26** CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 27** TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO IV Personale della polizia locale



Art. 28 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Art. 29 INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Art. 30 PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 56-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO V

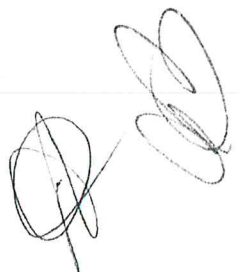
Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 31 TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

TITOLO VI

Norme finali e transitorie

Art. 32 DISPOSIZIONI FINALI

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a final flourish, located in the bottom right corner of the page.

Titolo I

FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1

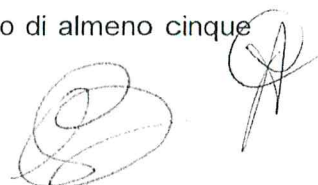
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 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.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2

MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
 - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
 - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.
3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
 - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
 - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
 - c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
 - d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.



5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.

6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 3

PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Art. 4

INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art. 5

AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.



4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.

6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS., l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).

7. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

8. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.

9. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

Titolo II REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n.1 unità in orario di sportello.
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
- c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico, n. 1 unità in orario di lavoro;
- d) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): n. 1 unità in orario di lavoro;
- e) Servizio di polizia municipale, da assicurare con:
 - n. 1 vigile urbano: 4 ore in orario di lavoro.

Inoltre, è mantenuta la reperibilità, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- i) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- ii) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- iii) attività di pronto intervento;
- iv) vigilanza casa municipale;
- v) assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve;
- f) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel



caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: n. 1 unità.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

Titolo III LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:

- progressioni economiche all'interno della categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL 14.9.2000 e all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII q.f.

2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018¹ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

¹ a) premi correlati alla *performance* organizzativa;

b) premi correlati alla *performance* individuale;

c) indennità "condizioni di lavoro", di cui all'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000;

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, CCNL 21 maggio 2018;

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, CCNL 21 maggio 2018;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett.

c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14 settembre 2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21 maggio 2018, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. g), 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. 8

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano che annualmente, in sede di indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa, la Giunta Comunale determina che una determinata percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 sia destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. 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.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 9

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. L'Amministrazione comunale si impegna:
 - a) ad adottare annualmente un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4-6, D.L. n. 98/2011), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;
 - b) a convocare i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione finanziario al fine di destinare annualmente le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
4. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
5. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
 - il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è



limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

6. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 5.

Produttività collettiva

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i criteri definiti con proprio regolamento, avente ad oggetto il sistema di valutazione della performance, approvato delibera di G.C. n. 14 del 31.01.2018.

Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, limitatamente a n. 1 unità, ai sensi dell'ART. 69, CCNL 21 Maggio 2018.

Art. 10

PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico per ciascuna categoria.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1^a Gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1^o gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Nell'Appendice allegata al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione.



Art. 11
INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)

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. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individua il seguente elenco, meramente esemplificativo, delle attività di rischio:
 - Esecuzione di interventi di segnaletica stradale notturna.
 - Esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione
 - Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose.
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.
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.
5. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta ogni sei mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
6. Le risorse necessarie per le varie indennità "condizioni di lavoro" sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo, compatibilmente con le risorse disponibili.

Art. 12
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
 - al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:
 - a) responsabilità di coordinamento di altro personale di pari categoria per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale;
 - b) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza;
 - al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:
 - a) responsabilità di coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale;
 - b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
 - c) autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni;
 - al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative;
 - b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale.



2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Art. 13
INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.

7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

- Anagrafe e Stato Civile;
- Agenti di Polizia locale.

8. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo, compatibilmente con le risorse disponibili.

Art. 14
INDENNITA' DI REPERIBILITA' – INTEGRAZIONE
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel caso di reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale, il limite di 6 (sei) turni mensili è elevato fino ad un massimo di 8 (otto) turni mensili. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di n. due mesi consecutivi. L'amministrazione si impegna a contenere la turnazione nei limiti massimi contrattuali, in considerazione delle emergenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato, fino ad un massimo di euro 13.00 in presenza:

- a) delle situazioni indicate al comma 1;
- b) di reperibilità prestata nelle giornate festive.



3. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo, compatibilmente con le risorse disponibili.

Art. 15

MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n. 6 (sei) ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolto ed informato per l'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 un'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 da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 16

CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. La Giunta Comunale, in sede di indirizzi alla delegazione datoriale sulla contrattazione decentrata integrativa, può annualmente rivedere il contingente di cui al comma 1, a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 17

BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)

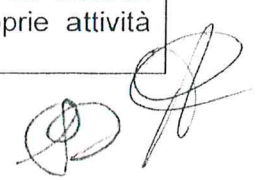
1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 15 ore.

NOTE

Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi.

L'art. 38, CCNL 14.9.2000 prevede che le ore accantonate possano essere richieste da ciascun lavoratore: a titolo di retribuzione, sotto forma di permessi compensativi per le proprie attività formative, sotto forma di permessi per esigenze personali e familiari.



Art. 18
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. L'orario flessibile si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. E' comunque nella facoltà dell'ente applicare l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n. 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
5. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.²
6. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chiedi di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 19
ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE
(ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.

Art. 20
LAVORO STRAORDINARIO
(ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La Giunta Comunale, in sede di indirizzi alla delegazione datoriale sulla contrattazione decentrata integrativa, può annualmente elevare il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 21

² L'amministrazione può valutare di individuare puntualmente la fascia oraria nella quale è comunque richiesta la presenza di tutto il personale addetto alla medesima struttura.



TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO
(ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 22
MESSI NOTIFICATORI
(ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 23
COMPENSI ISTAT
(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

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. 24
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici innovativi.

Art. 25
INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO
(ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017³, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni

³ "2. (...) al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza



organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 26

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 27

TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, la Giunta Comunale, in sede di indirizzi alla delegazione datoriale sulla contrattazione decentrata integrativa, può annualmente istituire l'istituto dei turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.
3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

TITOLO IV

Personale della polizia locale

Art. 28

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento. L'indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018 (indennità condizioni di lavoro).

della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. (...)."

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

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

4. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo, compatibilmente con le risorse disponibili.

Art. 29

INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.

3. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo, compatibilmente con le risorse disponibili.

Art. 30

PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 56-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanza le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

3. L'ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo di cui all'art. 72, CCNL 21 maggio 2018.

TITOLO V

Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 31

TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, c. 57, L. 23 dicembre 1996, n. 662; art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla norma). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.



2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

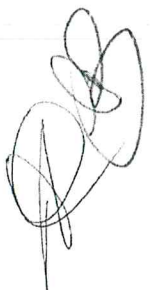
3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

TITOLO VI
Norme finali e transitorie

Art. 32
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.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the bottom.

APPENDICE
CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI INTERNE
ALLA CATEGORIA

1. Disposizioni generali

Le progressioni economiche (d'ora in avanti definite PEO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 16 CCNL 21 maggio 2018 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).

Le PEO 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.

Le PEO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.

La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse annualmente disponibili della parte del fondo per "le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e il miglioramento dei servizi" (art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018).

2. Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla selezione per le PEO i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 36 mesi, nonché di almeno 24 mesi nella posizione economica posseduta. E' utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/01. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento.

Non possono, altresì, partecipare alla selezione i dipendenti che hanno ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale.

3. Criteri di valutazione

Il criterio su cui fondare la progressione economica è stabilito nella media della valutazione della *performance* individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (ad es. 2016-2018 per la selezione attivata nel 2019), secondo le schede redatte dal responsabile del Servizio (o da parte del Segretario Comunale per i dipendenti di cat. D), sulla base del sistema di valutazione approvato dall'Ente.

Qualora l'indice di riferimento sia differente, al fine di rendere le valutazioni paragonabili in modo omogeneo, le valutazioni medesime sono soggette a "normalizzazione", attribuendo valore = 100 alla più alta valutazione assegnata nell'ambito di ciascun Settore nell'intero triennio di riferimento e riproporzionando di conseguenza su tale base massima tutte le valutazioni considerate. Per ogni dipendente, il punteggio del presente indicatore – variabile da un minimo di 1 a un massimo di 100 punti – è determinato pari alla media delle valutazioni normalizzate.

Al fine di consentire, nell'ambito delle risorse disponibili, una condizione paritaria di accesso all'istituto contrattuale, si stabilisce che **il dipendente potrà ottenere un solo avanzamento di carriera nell'ambito di un biennio.**

4. Valutazione personale trasferito per mobilità volontaria.

Per i dipendenti assunti per mobilità si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'Ente di provenienza. Qualora i dipendenti fossero sprovvisti delle valutazioni utili ad accedere al sistema di



progressione orizzontale il Responsabile del Servizio personale provvederà a chiederne copia all'Ente di provenienza entro un congruo termine. Qualora, entro il termine indicato, l'Ente di provenienza non trasmetta la documentazione richiesta, i dipendenti saranno esclusi dal processo di assegnazione delle progressioni orizzontali.

5. Valutazione personale in maternità, terapia salvavita, infortunio.

In caso di non valutazione del dipendente o di assenza per maternità, terapia salvavita, infortunio per ragioni di servizio superiore al 50% delle giornate lavorative annue e aspettative sindacali sarà ritenuta valida la valutazione dell'anno precedente se esistente.

6. Procedimento

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore Personale procede a una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.

L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti interessati con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

A tale scopo verrà calcolato il punteggio, da parte del responsabile del Servizio (o da parte del Segretario Comunale per i dipendenti di cat. D), secondo i criteri stabiliti al punto 3.

Ad ogni dipendente viene consegnata la propria valutazione che sarà controfirmata, in segno di accettazione del punteggio. Allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni **10** per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

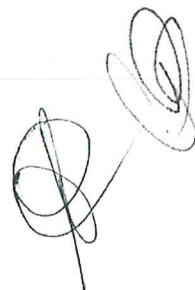
Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa al Nucleo di Valutazione dell'Ente.

Accede alla progressione economica orizzontale, il/i dipendente/i che avrà conseguito il punteggio più elevato, così come risultante dalla media aritmetica delle valutazioni dell'ultimo triennio. In caso di unico dipendente valutato, nella categoria interessata, lo stesso, per poter accedere alla progressione economica orizzontale dovrà avere un punteggio, così come risultante dalla media aritmetica delle valutazioni dell'ultimo triennio, di almeno 70/100.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita e approvata la graduatoria di merito.

A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via prioritaria i seguenti criteri:

1. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
2. maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza;
3. maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore.

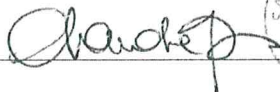
A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Letto, confermato e sottoscritto.

San Cipriano Po, 16.12.2019

La delegazione trattante di parte pubblica

Claudia Bacci

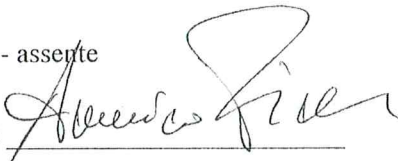


La delegazione sindacale

OO.SS. Territoriali

Giuliana Scaglia - assente

Americo Fimiani



Rappresentanza Sindacale CISL

sig. Daniele Burzi - assente

