

COMUNE DI GORLA MAGGIORE

Provincia di Varese

Piazza Martiri della Libertà n. 19 – 21050 Gorla Maggiore

Tel. 0331 61 71 21 – Fax 0331 61 81 86

CONTRATTO COLLETTIVO NORMATIVO ED ECONOMICO

INTEGRATIVO AZIENDALE

PER IL TRIENNIO 2019-2021

Stipulato il 30.04.2019

Firmato il 26.09.2019

Inviato A.r.a.n. il 02.10.2019

la delegazione di parte datoriale

Presidente – Pasquale Pedace Segretario comunale

la delegazione sindacale

OO.SS. Territoriale CGIL FP Mauro Catella

R.S.U. – Paola Angela Banfi

R.S.U. – Alessandro Giraldin.

R.S.U. – Mara Moroni

R.S.U. – Dario Raimondi

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PIATTAFORMA DI PARTE SINDACALE

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali, così come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato ed applicato in modo conforme e coordinato con le fonti normative e contrattuali sovraordinate, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni previste dalle norme di legge e le clausole contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Locali, sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti, nella misura in cui risultano non incompatibili con il primo. La normativa legislativa di riferimento è sancita agli artt. 40 e ss. del D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017.

Il D.Lgs. n. 75/2017 che ha parzialmente riformato la materia, ha confermato ruolo e assetto della contrattazione integrativa, le cui caratteristiche possono essere individuate sostanzialmente nella sua subordinazione gerarchica rispetto alla legge ed al livello di contrattazione nazionale, nonché nella sua finalizzazione al miglioramento dei sistemi di *performance*.

Il CCNL Funzioni Locali citato ha determinato gli strumenti istituzionali per lo svolgimento delle relazioni sindacali, individuandoli nella Informazione e nel confronto – per quanto concerne la partecipazione sindacale – nonché nella contrattazione.

Per tutte le materie non oggetto di relazioni sindacali, si farà riferimento ai poteri di organizzazione e di gestione dell'amministrazione comunale, come previsti dalle norme vigenti.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 20.03.2008 e successive modifiche ed integrazioni è la fonte normativa interna di riferimento, unitamente agli ulteriori regolamenti organizzativi che saranno adottati dall'Ente autonomamente, previo svolgimento delle dovute relazioni sindacali, laddove ciò risulti previsto dal CCNL - Funzioni locali.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**
- Art.2 Interpretazione autentica**

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art.3 Relazioni sindacali e normativa di riferimento**

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

- Art.4 Area delle posizioni organizzative**
- Art.5 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione**
- Art.6 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo**
- Art.7 Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi**
- Art.8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)**

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Art.9 Principi generali**
- Art.10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)**
- Art.11 Indennità per specifiche responsabilità (art.70 quinque, comma 2, C.C.N.L. 21/05/2018)**
- Art.12 Indennità per specifiche responsabilità (art.70 quinque, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018)**

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art.13 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge - art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018**
- Art.14 Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge – Sponsorizzazioni e Piani Triennali di Razionalizzazione**

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art.15 Indennità di servizio esterno (art.56 quinque C.C.N.L. 21/05/2018)**
- Art.16 Indennità di funzione (art.56 sexies C.C.N.L. 21/05/2018)**
- Art.17 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**
- Art.18 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

TITOLO VII - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI ISTITUTI

- Art.19 Indennità di reperibilità**
- Art.20 Indennità di turno**
- Art.21 disciplina sull'orario di lavoro**
- Art.22 Flessibilità dell'orario di lavoro**
- Art.23 Orario multiperiodale**

**Art.24 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale art.53,
comma 2 e 8, del C.C.N.L. 21/05/2018)**

Art.25 Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art.26 Salario accessorio del personale a part-time

Art.27 Telelavoro (lavoro a distanza)

Art.28 Welfare integrativo

TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art.29 Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art.30 Disposizione finale

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "R. S. D. O.", is located in the bottom right corner of the page.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il mese di febbraio di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Relazioni sindacali e normativa di riferimento

1. La materia delle "relazioni sindacali" è disciplinata dal CCNL – comparto funzioni locali, stipulato il 21.5.2018.
2. I soggetti di parte datoriale e di parte sindacale – come individuati dall'art. 7 del citato CCNL – nel rispetto dei principi di correttezza, buona fede e leale collaborazione, intrattengono e svolgono

le relazioni sindacali, ponendo in essere attività di partecipazione e contrattazione, nelle materie, nei modi e nei termini previsti dalla normativa contrattuale richiamata al comma 1.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.4

Area delle posizioni organizzative – Criteri per la determinazione dell'indennità di risultato

1- Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del C.C.N.L .del 31.3.1999 e all'art.10 del C.C.N.L. del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali così come previsto dal comma 1 dell'art.14 del C.C.N.L. 21/05/2018, comunque non oltre il 20.05.2019.

2 – Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento, salvo casi eccezionali, assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

3 – L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett. e) del C.C.N.L. 21/05/2018, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

4. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. valorizzando il seguente principio:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione e nel Piano della Performance;

d) al termine del periodo di riferimento, il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede



di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, tenendo conto dei fattori ivi dettagliati. I valori derivanti dalla attività di valutazione della performance costituiranno per ciascun titolare di P.O. il punteggio individuale utile ai fini della determinazione dell'indennità di risultato da corrispondere;

e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

5. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del C.C.N.L. 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	90%

6. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs.n.446 del 1997;



- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. B), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art.5

Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) del C.C.N.L. 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscano nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluiscce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNI del 22.01.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 , esclusa la quota relativa alla dirigenza , nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per incarichi di "alte professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

4. L'importo di cui al comma 3 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;

b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscano nel fondo a decorrere dalla medesima data;

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluiscce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;



f) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;

g) ai sensi dell'art.67 comma 5 lett. a) del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

5. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (*sponsorizzazioni*), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. D) del C.C.N.L. dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. C) del C.C.N.L. 21/05/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluiscce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999; l'importo confluiscce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000, (*notifica atti di natura finanziaria*) con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 21/05/2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);

6. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.67 comma 4 del C.C.N.L. 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 5, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

7. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.67 comma 5 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018 alla componente variabile di cui al comma 5, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l' erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

8. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si può determinare un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio.



Art.6
Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

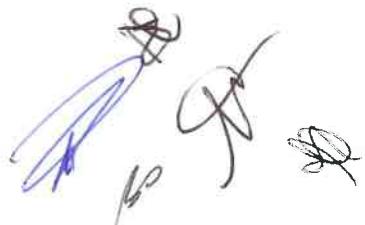
Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.

Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui al precedente art. 5, comma 5, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
- h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del C.C.N.L. 21/05/2018, con esclusione delle lett. c), f) e g) del comma citato; in particolare alla performance individuale va destinata una quota pari al 30% di tali risorse.



Art.7
Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi avviene nei modi, nei termini e nelle misure previste dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.

3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018, sono contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Piano della Performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.

4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:

- a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
- b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
- d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
- e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.

5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività sono ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.

6. Differenziazione premio individuale:

a) Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

b) La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 20% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore (è pari ad 1 dipendente per Area).

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente

- b) superiore valutazione media del triennio
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

7. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art.8

Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 DLgs n.150/2009).

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo, laddove ne sussistano le condizioni giuridiche ed economico-finanziarie, destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance*.

7. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Requisiti di partecipazione.

a) Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di 36 mesi.

b) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione.

Procedure selettive e criteri di valutazione.

- a) Le selezioni saranno effettuate di norma annualmente, se le condizioni giuridiche ed economico-finanziarie lo consentono, con attribuzione della progressione a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, individuato come sopra.
 - b) La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
 - c) Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 35% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni con il seguente arrotondamento:
 - all'unità inferiore in caso di risultato pari o inferiore a 0,50
 - all'unità superiore in caso di risultato pari o superiore a 0,51.
 - Le progressioni saranno attivate assegnando distinti budget per area garantendo almeno 1 passaggio per area laddove ciò non comporti uno sforamento dello stanziamento finanziario destinato alle progressioni;
 - d) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
 - e) Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di categoria o posizione giuridica.
 - f) A parità di punteggio prevale il dipendente in possesso di:
 - a) maggiore permanenza nella categoria economica
 - b) anzianità di servizio nell'Ente.
8. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti sanzione disciplinare pari alla multa o superiore, non è consentito l'accesso alla selezione.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.9 Principi generali

- 1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
- 2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
- 3. Salvo diversa disposizione di contrattazione nazionale o legislativa, i profili professionali di appartenenza non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto.
- 4. L'effettiva e formale identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
- 5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), esemplificativamente in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. Il medesimo caso di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è attestato con cadenza periodica, almeno semestrale, a cura del competente Responsabile di Area.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.10
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**, di seguito elencati a titolo esemplificativo:
 - prestazione richiesta e resa, in condizioni logistiche difficili ed ostative rispetto ad una ordinaria situazione di lavoro, determinata ad esempio dalla mancanza o dalle non adeguate condizioni delle dotazioni strumentali, dalla mancanza o insufficienza di spazi disponibili, con esposizione intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria dipendenti dell'Ente;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria dipendenti dell'Ente;
 - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti “su chiamata” al di fuori della reperibilità oppure connesso alla circostanza di supportare più aree o più uffici, con conseguente maggiore difficoltà nel comprendere e programmare con ordinaria linearità le iniziative e gli adempimenti richiesti. La prestazione richiesta nei casi “a chiamata” deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto sopra previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

In generale le parti convengono nel qualificare il disagio come una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- da specifica attestazione del Responsabile competente.



3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati a titolo esemplificativo:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale, come sopra esemplificativamente descritti.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata conformemente al DVR, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- da specifica attestazione del Responsabile competente.

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e simili) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili o in difetto, da attestazione dei Responsabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 2,00 come segue:

a) personale esposto a rischio	€ 1,30/giorno
b) personale esposto a disagio	€ 1,30/giorno
c) personale con funzioni di agente contabile (valori in euro):	
c.1) media annuale di valori di cassa maneggiati inferiore a 1.000:	nessuna indennità
c.2) media annuale di valori di cassa maneggiati 1.001 e 5.000,00:	€ 1,00 /giorno
c.5) media annuale di valori di cassa maneggiati superiori a 5.001:	€ 2,00/giorno



Art.11
Indennità per specifiche responsabilità
(comma 2 art.70 quinque C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art.70 quinque, 2° co., è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. Per tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 12 del presente contratto. Nel caso ricorrono entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competrà quella di importo maggiore.
5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Art.12
Indennità per specifiche responsabilità
(comma 1 art.70 quinque C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art.70 quinque 1° co., è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa. Non possono essere finanziati con l'indennità in questione le fattispecie qualificabili come "mansioni superiori".
2. Le posizioni di lavoro qualificate come "specifiche responsabilità" corrispondono a posizioni di effettiva esposizione a particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area con specifico provvedimento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. Le specifiche responsabilità dovranno essere caratterizzate, in generale, da:
 - apprezzabile grado di autonomia operativa e rilevanza (esterna/interna) degli atti adottati (es. massima autonomia se il dipendente è incaricato di apporre la firma al provvedimento finale);



- Complessità dell'attività (numero procedimenti amministrativi assegnati; complessità del procedimento amministrativo assegnato);

- Responsabilità gestionale (quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate).

4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità in questione, precisato che le specifiche responsabilità non possono coincidere con le responsabilità connesse ordinariamente alla categoria e qualifica professionale posseduta, si stabiliscono in via esemplificativa e non esaustiva, talune tipologie, come di seguito riportato:

- Incarichi formalmente affidati, implicanti posizione di obbligo di iniziativa e di risultato, aggiuntivi rispetto a quelli ordinariamente affidati nell'Area per la categoria di riferimento;

- attività che implica direzione e coordinamento di unità semplice o complessa, di squadre di lavoratori, conduzione di gruppi di lavoro appositamente individuati;

- complessità incarico tecnico organizzativo - a titolo esemplificativo e non esaustivo: responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative o sulle proposte di determinazione;

- attività assegnata comportante una gestione completa del procedimento, attribuita con atto formale, responsabilità di gestione di risorse; responsabilità temporanea di attività sostitutiva della P.O.; responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, la responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività

- Responsabilità di preposizione a unità organizzative complesse o strategiche, con annessi poteri di organizzazione e gestione delle risorse assegnate;

- Responsabilità di firma del provvedimento di conclusione del procedimento.

5. A specificazione di quanto previsto dal presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

6. E' possibile conferire tipologie di specifiche responsabilità similari rispetto a quelle sopra prospettate, valorizzando i caratteri enucleati al comma 3, previa intesa con il Segretario Generale ai fini della pesatura degli incarichi. In via generale la determinazione dell'indennità è data dall'applicazione della seguente formula:

"A/B*C" = "A" budget a disposizione; "B" sommatoria punteggi delle specifiche responsabilità; "C" punteggio attribuito alla specifica responsabilità.

Il punteggio della specifica responsabilità va "pesato" attribuendo fino a 10 punti massimi per ciascuno dei caratteri generali di cui al comma 3 (Grado di autonomia con effetto esterno/interno; Grado di complessità dell'attività; Grado di responsabilità gestionale).

7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al presente articolo, quelle riferite alle eccezioni indicate al co. 1 dell'art. 71 D.L 112/2008. L'importo è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di lavoro settimanale, mensile o annuale osservato.

9. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della presente disciplina verranno portati in aumento alle risorse decentrate e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 13

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono alle fattispecie previste all'art. 68 comma 2 lett g) del C.C.N.L. 21/05/2018.
2. Di seguito, si dà elencazione esemplificativa delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a) Art.67 comma 3 lett a) CCNL 21.5.2018 somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997.
 - b) art.67 comma 3 lett c) CCNL 21.5.2018, somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
 - 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 del D.L. 269/2003).
3. Vi rientrano, inoltre, gli incentivi previsti per il "potenziamento uffici comunali gestione entrate" art. 1, comma 1091, L. n. 145 del 30.12.2018 (c.d. Legge di Bilancio per il 2019).
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.
5. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra, che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato, si applicano le disposizioni di cui all'art. 4.

Art.14

Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge – Sponsorizzazioni e Piani Triennali di Razionalizzazione

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del C.C.N.L. 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, previa verifica e liquidazione del Responsabile PO dell'Area competente.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa,

di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) C.C.N.L. 21.05.2018.

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 15 Indennità di servizio esterno. (Art.56 quinques)

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del C.C.N.L 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

2. Per lo svolgimento delle attività è prevista un'indennità nella misura linda di 1,30 €. al giorno, con valore determinabile in ragione delle risorse effettivamente destinate a tali finalità con la contrattazione integrativa.

3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora, nell'arco della giornata/settimana, siano svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandante di P.L.;

- dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata/settimana lavorativa.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presenta articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L 21/05/2018;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;



d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);

e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 16
Indennità di funzione.
(Art.56 – sexies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono determinati in ragione al grado rivestito secondo il sottostante ordine nel rispetto dello stanziamento annualmente assegnato.

a) Comandante del servizio/corpo di polizia Locale
(qualora non incaricato di Posizione Organizzativa)

b) Vice comandante del servizio/corpo di polizia locale
(qualora non incaricato di Posizione Organizzativa)

c) Ufficiali che svolgono le più alte funzioni di coordinamento e controllo, attribuite con atto formale

d) Ispettori, in assenza sovraintendenti, in assenza assistenti, in assenza agenti che svolgono funzioni di particolari responsabilità attribuite con atto formale

4. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art.17 comma 2 lett f) del C.C.N.L. 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità, nella misura dell'importo attribuito solo in fase di prima applicazione.

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 21/05/2018;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità di servizio esterno);

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità specifiche responsabilità).

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.



Art.17

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate secondo la disciplina adottata dal Comune, nel rispetto delle norme legislative e del CCNL-comparto funzioni locali vigenti in materia.
2. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Art.18

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett. b).
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI ISTITUTI

Art.19

Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve

essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta 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.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del C.C.N.L. del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

7. 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, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal responsabile della Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione con obbligo di produrre specifico calendario mensile. I Responsabili di Area devono comunicare all'ufficio personale il calendario mensile della reperibilità entro 30 giorni precedenti al mese in osservazione, solo in casi eccezionali entro 10 giorni dalla effettuazione della reperibilità.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, e compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art.20 Indennità di turno

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in

orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art.21

Disciplina in materia di orario di lavoro

1. Le relazioni sindacali ammissibili in materia di orario di lavoro, sono:

- il "confronto", in materia di articolazione delle tipologie di orario di lavoro (art. 5, co. 3, lett. a), CCNL 21.5.2018;

- la "contrattazione", per quanto concerne le seguenti fattispecie, previste dal CCNL 21.5.2018 all'art. 7, co. 4, lett.:

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multipperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2; 12



r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

2. La disciplina e la gestione dell'orario di lavoro straordinario spetta all'Amministrazione comunale, la quale eserciterà i relativi poteri datoriali nel rispetto delle norme contrattuali previste dai CCNL di comparto previgenti, laddove ancora applicabili.

Art. 22 **Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. p), al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Segretario /Responsabili/ (es: *polizia locale; operai in squadra ecc...*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di comprovata necessità, connessa alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato, nei limiti e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 23 **Orario multiperiodale**

1. Ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. q), il periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è stabilito in 13 settimane.



Art.24

Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art.53, comma 2 e 8, del C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art.25

Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.



Art.26
Salario accessorio del personale a part-time

Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.27
Telelavoro (lavoro a distanza)

La possibilità per i dipendenti di partecipare a progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, è subordinata alla sussistenza di tutti i presupposti e requisiti e deve svolgersi nei modi e nei termini, che saranno previsti da specifico regolamento disciplinante la materia.

Art.28
Welfare integrativo

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a)-iniziativa di sostegno al reddito della famiglia;
 - b)-supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c)-contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d)-anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e)-polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziate dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 29
Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

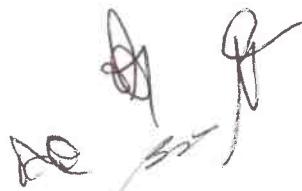
- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare



- attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
 - f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare 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.

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art.30 Disposizione finale



1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con i provvedimenti degli organi competenti, previa delibera della Giunta Comunale di indirizzo per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

Letto, approvato e sottoscritto.

Gorla Maggiore, li _____

Per la delegazione di parte datoriale:

Dott. Pasquale Pedace

— Pasquale Pedace



Per la delegazione sindacale:

Banfi Paola Angela

Banfi Paola Angela Paola Banfi

Raimondi Dario

Raimondi Dario Dario Raimondi

Alessandro Giraldin

assente

Moroni Mara

Moroni Mara Mara Moroni

FP. C.G.I.L.

Mauro Catella

Mauro Catella

COMUNE DI GORLA MAGGIORE
 CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
 PARTE ECONOMICA ANNO 2019

Gorla Maggiore, 06 giugno 2019

Risorse	Previsioni
Fondo stabile	96.839,00
progressioni orizzontali stabilizzate da effettuare	41.600,00 7.500,00
comparto	11.500,00
Totale al netto delle voci obbligatorie	36.239,00
particolari responsabilità (art 70 quinques 1° comma) art. 12 CDI 2019/2021	5.000,00
particolari responsabilità (art 70 quinques 2° comma) art. 11 CDI 2019/2021	1.750,00
indennità di condizioni lavoro ART. 10 CDI 2019/2021 comma 4 maneggio valori	2.500,00 750,00
comm. 3 rischio	750,00
Indennità di servizio esterno art. 15 CDI 2019/2021	1.500,00
Indennità di turno art. 20 CDI 2019/2021	750,00
Indennità di reperibilità	
netto produttività	23.239,00
Incentivo per recupero evasione tributaria - legge 124/2018	10.000,00

- la delegazione di parte datoriale così composta:
 Presidente Dott. Pasquale Pedace
 OO.SS. Territoriale CGIL FP
 R.S.U. - la delegazione sindacale così composta:
 Mauro Catella
 Paola Angela Banfi
 Alessandro Giraldin
 Mara Moroni
 Dario Raimondi
 R.S.U.
 R.S.U.
 R.S.U.

Incentivo per recupero evasione tributaria - legge 124/2018

10.000,00

Giulio

Giulio
Paola Banfi
 Assente *Maria Moroni*
Dario Raimondi

