



Comune di Arquata Scrivia

Provincia di Alessandria

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021. PARTE NORMATIVA

ACCORDO DEFINITIVO.

TITOLO 1

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL).

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 comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia triennale, fatta salva diversa decorrenza indicata nel contratto medesimo.

3. Per quanto non espressamente modificato dal presente CCDI, sono fatti salvi e confermati tutti gli istituti contrattuali ed i livelli economici disciplinati e riconosciuti al personale dai precedenti accordi sindacali siglati negli anni precedenti.

4. Gli istituti disciplinati dal presente CCDI resteranno in vigore sino alla sottoscrizione di successivo CCDI, salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati, a seguito della sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto che ne imponga la revisione, previa riapertura del confronto tra le parti;

5. Il presente CCDI, salvo disdetta, avrà efficacia in deroga fino a stipula di nuovi accordi.



[Handwritten signatures in blue ink]

**Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)**

1. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basala contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali incorso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo

Art. 4 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 7 c. 4 lett. N – art. 53 CCNL)

1. Il numero dei rapporti 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. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

2. Il contingente viene elevato di un ulteriore 10% in presenza di documentate situazioni familiari, riferibili a parenti entro il 3° grado, motivazioni di salute o personali, tenendo conto delle esigenze organizzative.

3. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia agli artt. 53, 54 e 55 del CCNL 21.05.2018.

Art. 5 Regolamentazione del diritto di sciopero – Servizi essenziali e contingenti minimi

1) Le funzioni essenziali per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati sono individuate, ai sensi del testo coordinato della legge 146/90 e 83/2000, nell'Accordo Collettivo Nazionale del Comparto Regioni Autonomie Locali del 19/09/2002.

2) La continuità dei servizi essenziali è garantita senza ricorso allo straordinario o ad altre modalità operative e comunque salvaguardando ferie e riposi programmati.

3) Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 – nei casi di sciopero proclamato per l'intera giornata – è garantita la continuità delle prestazioni normalmente erogate 7 giorni su 7 tra quelle elencate in tabella 1.

4) La quantificazione dei contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le relative figure professionali sono evidenziati a fianco di ogni servizio essenziale come di seguito indicato:

SERVIZIO**PRESTAZIONE****CONTINGENTE**



STATO CIVILE – Elettorale

Limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti da svolgere nelle ultime due ore alla fine della giornata e dell'orario di apertura al pubblico (generalmente dalle 09,00 alle 12,00).

Limitatamente alle 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.

n. 1 dipendente di Cat. C o D

POLIZIA MUNICIPALE

Limitatamente alle attività di: polizia mortuaria, antinfortunistica e pronto intervento per incidenti, reperibilità delle unità a disposizione dell'autorità giudiziaria e, ove espressamente richiesto, di pubblica sicurezza con le modalità di cui all'art. 5 della L. 65/86 e T.S.O., vigilanza della casa municipale, assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve e situazioni di emergenza.

n. 1 Agente di Polizia Municipale per turno.

SERVIZIO CIMITERIALE (se gestito direttamente dall'ente)

Il servizio cimiteriale è limitato al ricevimento e alla inumazione delle salme su disposizione dell'A.G..

n. 1 dipendente di Categoria. B.

Articolo 5 bis Regolamentazione del diritto di sciopero – Procedure per l'individuazione dei contingenti minimi

- 1) Il responsabile del funzionamento di ogni singolo servizio, in occasione di ogni sciopero, individua, con ordine di servizio, i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti dalla tabella 1 tenuto all'erogazione delle prestazioni relative ai servizi essenziali e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero.
- 2) I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.
- 3) Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.
- 4) La scelta dei nominativi viene effettuata sulla base del principio di rotazione fra gli addetti alla prestazione che abitualmente ricoprono mansioni inerenti il servizio essenziale.
- 5) Il personale individuato che intenda aderire allo sciopero può essere sostituito da altro appartenente allo stesso servizio, che non abbia aderito allo sciopero, fino alle 24 ore precedenti l'inizio dello sciopero stesso.
- 6) Il giorno dello sciopero, nell'ambito di ogni servizio essenziale, i dipendenti appartenenti ai singoli contingenti hanno la possibilità di aderire allo sciopero ed essere, pertanto, esentati dalle prestazioni indispensabili qualora siano presenti in servizio dipendenti appartenenti al servizio interessato in possesso dei requisiti professionali di cui alla tabella 1 in numero pari o superiore a quello del relativo contingente.
- 7) E' fatto divieto ai Responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e delle modalità di cui al punto precedente.



[Handwritten signatures in blue ink]



8) I Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero, nonché al resto del personale che non avesse aderito allo sciopero.

Articolo 5 ter Regolamentazione del diritto di sciopero – Modalità di effettuazione dello sciopero e utilizzo delle trattenute

- 1) Le modalità di proclamazione ed effettuazione dello sciopero sono quelle previste dalle L. 146/90, L. 83/2000 e dall'Accordo Collettivo Nazionale di Comparto del 19/9/2002.
- 2) L'importo delle trattenute effettuate sarà utilizzato per iniziative di sostegno umanitario o di carattere sociale e, a tal fine, sarà devoluto alla "Croce Verde Arquatese".

Articolo 5 quater Regolamentazione del diritto di sciopero – Informazione all'utenza

- 1) L'ente comunica alla cittadinanza, almeno 5 giorni prima e nelle modalità che riterrà più idonee, la possibilità di disagi a causa dello stato di agitazione del personale, rendendo note anche le motivazioni a sostegno dell'iniziativa di sciopero; la comunicazione verrà effettuata dall'Amministrazione anche in caso di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero;

Articolo 5 quinquies Diritti e libertà sindacali – Permessi sindacali retribuiti

- 1) Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle OO.SS. d'appartenenza e alla RSU e RLS secondo le modalità previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNQ e s.m.i. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, informazione, concertazione e consultazioni, avvengono normalmente al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di evitare ogni possibile ricaduta negativa connessa alla fruibilità delle prerogative sindacali. Ove ciò non sia possibile, sarà comunque garantito, attraverso le relazioni sindacali previste dalla contrattazione collettiva, il loro espletamento, trovando procedure e modalità idonee a tal fine.

Articolo 5 sexies Diritti e libertà sindacali – Permessi sindacali non retribuiti

- 1) Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, in applicazione dell'art.12 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i loro dirigenti sindacali, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale.
- 2) Tale richiesta deve pervenire di regola tre giorni prima.

Articolo 5 septies Diritti e libertà sindacali – Libertà sindacali

- 1) L'amministrazione comunale garantisce, ai sensi del CCNL e dello Statuto dei lavoratori, la messa a disposizione di appositi spazi per le riunioni organizzate dalle OO.SS. e dalla R.S.U., oltre ad idoneo spazio di affissione/comunicazione all'interno del palazzo municipale.



Articolo 5 octies Diritti e libertà sindacali – Diritto di assemblea

- 1) I dipendenti dell'Ente, i lavoratori temporanei e i lavoratori con contratto professionale o collaborazione coordinata e continuativa che svolgono la propria attività lavorativa per l'Ente, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
- 2) Il personale di cui al comma 1 che partecipa alle assemblee fuori dall'orario di servizio avrà diritto al recupero delle ore secondo le modalità concordate con il responsabile di servizio o del capo del personale, secondo le **proprie** esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 5 nonies Sistema delle relazioni sindacali – Relazioni sindacali

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali, ispirato anche ai principi della legge 300/1970 come declinati dai CCNL, deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli degli enti e delle rappresentanze sindacali, la partecipazione sindacale al conseguimento degli obiettivi di cui al d.lgs. 165/2001 e, in particolare, di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse a valorizzare l'impegno e la qualità della performance del personale dipendente, a favorirne la crescita professionale e a migliorarne le condizioni di lavoro.
- 2) Per garantire quanto sopra l'Amministrazione fornisce preventivamente tutti gli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche e la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività ad altri enti, amministrazioni, aziende pubbliche anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge.
- 3) Nel caso si dovessero disporre rilevanti modificazioni in materia, l'informazione avverrà anche con la programmazione di appositi incontri, prima che le decisioni siano definite.
- 4) L'Amministrazione garantisce alle OO.SS. e alla RSU l'informazione preventiva sulle principali decisioni riguardanti il personale, ivi compreso quello precario, nonché, su richiesta delle OO.SS. e della RSU, il monitoraggio annuale delle eventuali esternalizzazioni avvenute, mettendo in evidenza i settori e le attività interessate.
- 5) In ogni caso, annualmente prima dell'approvazione del bilancio, sarà effettuata una riunione d'informazione riguardante l'analisi e l'andamento dei fondi destinati al personale per l'anno successivo.
- 6) La convocazione di tali riunioni avverrà almeno cinque giorni prima, salvo diverso accordo tra le parti.
- 7) Il materiale d'informazione, fatti salvi gli obblighi di informazione preventiva sugli atti dell'Amministrazione ai sensi del CCNL, potrà essere reperito, di norma, sul sito Web ufficiale dell'ente oppure, quando non disponibile, inviato via e-mail/Pec;
- 8) Prima dell'avvio della contrattazione integrativa aziendale dovranno essere messi a disposizione i dati conoscitivi necessari, e, in particolare:
 - a) la spesa del personale articolata secondo le diverse voci, comprese quelle relative ai fondi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionale e aziendale;
 - b) la consistenza delle dotazioni organiche del personale in servizio e la loro distribuzione negli uffici e nelle qualifiche;
 - c) la posizione di inquadramento di tutto il personale e le rilevazioni inerenti l'anzianità di servizio;
 - d) la distribuzione e la modalità di utilizzo del lavoro straordinario e degli istituti contrattuali.
- 9) Nei casi in cui, successivamente all'informazione, siano state avviate forme di partecipazione delle OO.SS. e della RSU le parti si impegnano, di norma, a non prendere iniziative unilaterali al riguardo finché le stesse siano esaurite e concluse.
- 10) L'informazione, il confronto e la contrattazione, che avvengono nei modi e sulle materie previsti dalla legislazione in materia e dai contratti collettivi nazionali, saranno attivate ogni qualvolta una delle parti abilitate alla contrattazione di cui all'art. 9 del CCNL 01/04/1999 lo richieda.





11) Durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente ai sensi dell'art. 11 del CCNL 01/04/1999.

12) Su tutte le materie oggetto di confronto e contrattazione, contestualmente all'informazione viene proposto apposito incontro per la trattazione in data da concordare tra le parti per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà concordata tra le parti la predisposizione di un calendario di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti fra loro collegati, oggetto rispettivamente di confronto o di contrattazione.

13) Al termine degli incontri viene redatto sintetico verbale immediatamente sottoscritto dalle delegazioni partecipanti.

14) Tutti gli accordi, i contratti sottoscritti e i verbali di confronto sono forniti in copia a tutti i soggetti firmatari e ai soggetti sindacali di cui all'art.10 del CCNL 01/04/1999 e gli originali sono conservati presso l'ufficio relazioni sindacali.

Articolo 5 dieces.

Sistema delle relazioni sindacali – Articolazione del sistema delle relazioni sindacali

1) Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- a) informazione;
- b) confronto;
- c) contrattazione.

2) Le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata, di informazione e di confronto sono individuate dal CCNL e dalla legge.

3) Per l'approfondimento e la discussione di questioni inerenti il personale, la cui risoluzione richieda contributi istruttori di carattere tecnico, possono essere attivati appositi tavoli tecnici.

4) Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNL del Comparto prevede il confronto o la contrattazione integrativa.

5) Sono oggetto di contrattazione, nei limiti previsti dalla norma, tutte le materie come tali individuate dalla legge e dal CCNL del Comparto, tra cui quelle relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche.

Articolo 5 undieces.

Sistema delle relazioni sindacali – Forme di partecipazione, monitoraggio e verifiche.

1) Le parti concordano di incontrarsi, anche su richiesta di una delle parti medesime, almeno una volta l'anno, per l'esame di problematiche inerenti le seguenti materie:

a) organizzazione del lavoro;

b) ambiente;

c) igiene e sicurezza;

d) eventuali altre materie concordate tra le parti.

2) Le parti concordano altresì di incontrarsi, almeno una volta l'anno e comunque entro quindici giorni dalla richiesta di uno dei contraenti per la verifica dell'applicazione del presente contratto

3) Con l'accordo delle parti sono invitati a partecipare ai lavori della delegazione trattante il/i Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza eletto/ali dai lavoratori dell'ente, relativamente alle materie aventi ad oggetto la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.



Articolo 5 duodecies

Sistema delle relazioni sindacali - Qualità del lavoro e innovazione degli assetti organizzativi

- 1) In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva alle OO.SS e alla RSU, a seguito della quale le stesse possono chiedere di essere convocate per la valutazione delle conseguenze sulle condizioni di lavoro, ferma restando l'autonomia dell'Amministrazione fatta salva ogni azione a tutela dei lavoratori da parte delle OO.SS.
- 2) In ogni caso, almeno una volta l'anno, le parti si incontrano per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
- 3) Per facilitare l'attività dei dipendenti diversamente abili, si concorda sulla necessità di prevedere opportuni interventi.

Articolo 6.

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs 165/2001 l'Amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da 1 componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'Amministrazione.
3. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'Ente, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere provinciale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
4. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS, la R.S.U. ed i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al **CUG** di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 21 della Legge 183/2010 e s.m.i..

Articolo 6 Bis.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione garantisce la piena applicazione della vigente normativa in materia di salute



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'B' and several other illegible signatures.



e sicurezza dei luoghi di lavoro, nonché della prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza, con il Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, 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 apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dando attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche e soprattutto quello mentale e sociale così come indicato nella recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue ai fini della realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione si fa carico delle incombenze relative al coinvolgimento, consultazione informazione e formazione del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza nel rispetto della normativa vigente, ed altresì si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione coinvolgente 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.

6. La valutazione dei rischi di cui all'art. 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 lavoro esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione all'Accordo Europeo del 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 e ad emergenze sanitarie.

Articolo 7 Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

1. Le parti concordano che le attività di formazione costituiscono:

- a) strumento di supporto nei processi di trasformazione dell'ente locale;
- b) leva strategica per lo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali del personale;
- c) strumento per l'adeguamento delle competenze in relazione ai processi di innovazione e trasformazione, anche tecnologica;
- d) strumento per l'adempimento degli obblighi relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'attività di programmazione della formazione deve svolgersi nel rispetto degli obiettivi di cui al comma 1 e garantire adeguati momenti e livelli di aggiornamento professionale a tutto il personale dipendente.

3. Per il perseguimento delle finalità di sviluppo delle attività di formazione le parti convengono sulla opportunità di incrementare gli stanziamenti a ciò destinati, ove compatibili con la capacità di bilancio e nell'ambito dei limiti di finanza pubblica e di quanto previsto dai CCNL.

4. Le attività di formazione sono oggetto di informazione e confronto tra le RSU e le Segreterie Prov.li delle OO.SS. da una parte e Amministrazione dall'altra. Ove l'Amministrazione operi in dissenso dalle osservazioni sindacali, ha l'obbligo della puntuale e congruente motivazione.

5. La formazione dovrà riguardare tutto il personale.

6. Il programma formativo è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale-comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.

7. I costi della formazione da imputare su tali fondi sono, a titolo meramente esemplificativo:



- costo di partecipazione a seminari formativi;
- costo di partecipazione a convegni;
- costo di eventuali corsi organizzati in proprio dall'ente o da altri soggetti pubblici/privati;
- costi di altre tipologie di attività formative, comunque denominate.

8. I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:

a) Formazione attinente ai processi di lavoro:

concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, in quanto fondamenti del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile, gestione delle risorse umane, analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione);

b) Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale relativo al lavoro per progetti, al lavoro per obiettivi, al controllo di gestione;

c) Aggiornamento professionale:

indirizzata al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica.

relativa allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo; rivolto ai dipendenti operanti negli uffici e servizi che hanno contatti quotidiani con l'utenza,

d) Interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale:

rivolti ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o riconversione professionale.

9. Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate secondo le previsioni dell'art.49-ter comma 12 del CCNL 21.05.2018, fatto salvo l'obbligo previsto dal CCNL del Comparto e dalle norme vigenti alle attività di formazione, articolandone la spesa in misura decrescente, in modo tale che:

- la maggior quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formativo-operativo;
- una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale che con metodi attivi;
- una percentuale minima venga destinata alla partecipazione a convegni che, pur non essendo attività formativa vera e propria, costituiscono comunque opportunità di conoscenze innovative.

10. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti dai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera e per progressione economica orizzontale all'interno dell'Ente, secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione e dal CCNL vigente.

11. L'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali, predispone entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano della Formazione e dell'Aggiornamento in cui vanno indicati l'ammontare delle risorse impegnate e la programmazione degli strumenti che intende utilizzare.

12. Le risorse annualmente destinate alla formazione professionale sono ripartite di norma in relazione al numero dei dipendenti tenendo conto delle categorie di appartenenza.

13. Ogni Responsabile di servizio, entro il 31 dicembre di ogni anno presenterà, dopo aver coinvolto i dipendenti, secondo le modalità di seguito definite, il piano di formazione relativo all'anno successivo.





14. La formazione dovrà essere dettagliatamente certificata anche a garanzia del curriculum del dipendente.

15. Gli interventi formativi sono da svolgere preferibilmente in orario di lavoro, prevedendo, per le ore eccedenti il normale orario di lavoro, la possibilità di recupero programmato da parte del lavoratore coinvolto, fatta salva la volontà dello stesso di chiedere il pagamento delle ore di lavoro straordinario svolto, come contrattualmente previsto.

16. Particolare attenzione e adeguata programmazione dovrà essere riservata alla formazione obbligatoria prevista da disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 8 Flessibilità nell'orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. p) – art. 27 CCNL)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (es. servizi in turno).

2. Alla luce dell'orario di servizio adottato dall'Ente, la flessibilità prevede la possibilità di un'entrata posticipata e di un'uscita anticipata di un'ora rispetto a quella ordinaria. Deve essere comunque assicurata la presenza del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle fasce orarie centrali antimeridiane e pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale della medesima struttura. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del servizio.

3. E' confermata, in armonia con le disposizioni di cui agli artt. 22 co. 4 lett.a) e 27 CCNL 21.05.2018 la possibilità di flessibilità anticipata di 30 minuti in ingresso alle ore 14,00 nei giorni di rientro pomeridiano.

Art. 9 Banca delle ore (art. 38 bis CCNL 14.09.2000 – art. 7 comma 4 Lett. o) CCNL

1. Nella banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000 confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca ore è di n. 40 ore, eventualmente estensibili previo confronto fra le parti. Il limite di cui al presente comma sarà sottoposto a verifica fra le parti.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I

Art. 10 Indennità di pronta reperibilità (art. 24 CCNL)

1. L'indennità di pronta reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018:

- è corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento, riferite a servizi essenziali e non differibili, individuate dall'Ente, attraverso l'istituzione del servizio di pronta reperibilità;



- è remunerata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore a 6 volte in un mese per dipendente, assicurando la rotazione tra più soggetti, anche volontari, fatte salve situazioni di emergenza e/o calamità naturali.
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- 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 reperibilità cada di domenica o comunque nel giorno 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. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
- in caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente, ai sensi dell'art. 38, comma 7 (lavoro straordinario) o dell'art.38-bis (banca delle ore), con equivalente recupero orario per le stesse ore e esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. 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 per reperibilità non è corrisposta.
4. Servizio in cui è stata istituita la pronta reperibilità è il seguente:
- servizio tecnico manutentivo
5. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
6. Sono beneficiari dell'indennità di reperibilità, per le aree di pronto intervento: addetti al servizio tecnico manutentivo

Art. 11 Indennità di turno (art. 23 CCNL)

1) Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.23 del CCNL del 21.05.2018, in particolare:

A) 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 avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente;

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

- gli eventuali turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 e le 6 del giorno successivo, per turno notturno-festivo, quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 alle ore 24 del giorno festivo.

- al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 09.05.2006;

- turno notturno o festivo; maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL 09.05.2006;

- turno festivo-notturno maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett c) del CCNL 09.05.2006;

- l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione del servizio in turno.

2 Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

- Agenti di Polizia Municipale



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several initials, likely representing the authorized personnel.



L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 12 Disciplina del lavoro Straordinario (artt. 38 – 39 CCNL 14.9.2000 – art. 16 CCNL 5.10.2001)

1. Le parti prendono atto che per il triennio di valenza del presente contratto il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuata dall'art.14, commi 1, 2 e 4 del CCNL 14.9.2000 risulta pari ad € 11.523,00.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, eventi eccezionali e calamità naturali di cui all'art. 39 CCNL 14.9.2000, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 14.9.2000, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art 208 C. d. S. e s.m.i. per lo svolgimento di 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 articoli 186, 186 - bis e 187 dello stesso C.d.S. come da parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009.
4. L'Amministrazione comunale si impegna a determinare, fatte salve esigenze indifferibili ed urgenti, dopo l'approvazione del bilancio di previsione e del PRO, il budget dei vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alla parte sindacale, nonché adeguata pubblicizzazione sul sito web comunale sez. "amministrazione trasparente" ex D.Lgs. 33/2013 e s.m.i..
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può in ogni caso superare, di norma, un arco massimo giornaliero di dieci ore, fatte salve situazioni di emergenza e/o calamità naturali.
6. La prestazione di lavoro straordinario verrà riconosciuta, solo se autorizzata dal responsabile di servizio e con durata pari o superiore a trenta minuti.
7. Il lavoro straordinario, dedotto l'eventuale "debito orario" pregresso, prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e calamità naturali non concorre ai limiti di cui al citato art. 14 del CCNL 14.9.2000.
8. Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, oltre al relativo compenso previsto dall'art.24 c. 1 del CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative.
9. Lo straordinario e le maggiorazioni di cui all'art. 24 del CCNL 14.9.2000 sono retribuite con cadenza quadrimestrale

CAPO II – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 13 Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto all'art. 67, comma 1, del CCNL e dall'art. 33 co. 2 del D.L. 30.04.2019, n. 34, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 dell'art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni, ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa.



Art. 14 Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- b. l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale
- c. indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis del CCNL - (rischio, disagio, maneggio valori)
- d. per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000, indennità di turno, reperibilità;
- e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
- f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL
- g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
- h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
- i. progressioni economiche

2. Qualora nel fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL, siano presenti risorse con carattere di variabilità di cui al comma 3, queste ultime sono destinate per almeno il 30% alla performance individuale in osservanza delle disposizioni di cui all'art. 68 co.3 CCNL.

3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO III – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 15 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 21.05.2018)

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 14 secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) in riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) ai sensi dell'art. 69 comma 2 del CCNL, al dipendente che ha conseguito la valutazione più elevata è attribuito, in aggiunta al premio individuale, una maggiorazione dello stesso pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi degli artt. 69 comma 1 CCNL e 17 del presente contratto decentrato.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, ai fini di riconoscere la professionalità espressa dal dipendente;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



d) la performance organizzativa e individuale è rilevata e valutata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e professionalità espressa nello svolgimento dei compiti attribuiti;

Art. 16 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente non titolari di posizione organizzativa, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. ferie;
 - b. festività soppresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h. congedi per le donne vittime di violenze;
 - i. permessi sindacali retribuiti;
 - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, tutte le festività) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
 - k. permessi retribuiti ex art. 32 e 35 CCNL 21.05.2018;
5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
6. La quota di premio verrà calcolata applicando i criteri previsti nella vigente metodologia di valutazione della "performance" adottata dall'Ente.

Art. 17 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La performance individuale è il contributo che il singolo dipendente fornisce al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo e alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente



[Handwritten signatures and initials in blue ink]



3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

6. La valutazione e l'erogazione del premio connesso alla performance individuale verrà quantificata in applicazione dei seguenti criteri, in conformità alla vigente metodologia di valutazione della "performance" adottata dall'Ente:

- una quota pari al 70% riferita alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi a questo assegnati.

- una quota pari al 30% riferita alle capacità ed ai comportamenti organizzativi.

Qualora gli obiettivi non siano stati assegnati o, comunque, non in tempo utile al loro raggiungimento il premio connesso alla performance individuale verrà erogato esclusivamente in riferimento alle capacità ed ai comportamenti organizzativi del dipendente.

7. Al dipendente, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che consegua annualmente la valutazione più elevata va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale di cui all'art. 15 comma 1 lett. g) del presente contratto. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente e, in caso di ulteriore parità, si ripartirà in parti uguali il premio.

8. Il dipendente può ricorrere avverso la propria valutazione della performance, nel caso non la ritenesse congrua, entro 15 giorni dal ricevimento della relativa scheda di valutazione, richiedendo un contraddittorio con il soggetto valutatore, eventualmente assistito da procuratore o dalla O.S. cui conferisca mandato. Il soggetto valutatore convocherà nei successivi 5 giorni il lavoratore. Del contraddittorio verrà steso sintetico verbale a cura dell'Ente, sottoscritto seduta stante dalle parti. Entro i successivi 5 giorni il soggetto valutatore comunicherà al dipendente ricorrente l'eventuale modifica del punteggio di valutazione o la sua conferma. L'esito del contraddittorio non può in alcun modo diminuire il punteggio di valutazione in precedenza attribuito.

CAPO IV – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL 21.05.2018

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili, ai sensi del comma precedente, in sede di valutazione della posizione organizzativa, secondo i criteri definiti dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto della professionalità /competenze/capacità organizzativa e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:

a) Istituzione di più fasce di valutazione;

b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;

c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato;





4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista, è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, valutato dal Nucleo di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente, nei limiti delle risorse destinate al finanziamento complessivo del trattamento delle P.O. normativamente previsti.

5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo come sottoindicato. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa:

- da 0 a 500,00 euro – nessuna riduzione
- superiore a 500,00 euro si applica una riduzione del 10% della quota di retribuzione di risultato teorica individuale spettante.

6. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può ricorrere avverso la propria valutazione ai fini della erogazione della retribuzione di risultato, nel caso non la ritenesse congrua, entro 15 giorni dal ricevimento della relativa scheda di valutazione, richiedendo un contraddittorio con il soggetto valutatore, eventualmente assistito da procuratore o dalla O.S. cui conferisca mandato. Il soggetto valutatore convocherà nei successivi 5 giorni il lavoratore. Del contraddittorio verrà steso sintetico verbale a cura dell'Ente, sottoscritto seduta stante dalle parti. Entro i successivi 5 giorni il soggetto valutatore comunicherà al dipendente ricorrente l'eventuale modifica del punteggio di valutazione o la sua conferma. L'esito del contraddittorio non può in alcun modo diminuire il punteggio di valutazione in precedenza attribuito.

CAPO V – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 19 – Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.

2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.

3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 20 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione economica.

3. Per concorrere alla progressione economica è necessario avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno 12 mesi di servizio presso l'ente.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria.

6. L'ordine della graduatoria è stabilito secondo il valore dato, in ordine decrescente, dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.

7. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza e concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni previste nel presente contratto decentrato integrativo, previa ricezione dall'ente utilizzatore della relativa valutazione con i criteri previsti dal sistema di valutazione dell'ente datore di lavoro. A tale fine il Responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente compila la scheda di valutazione a suo tempo trasmessa dall'ente datore di lavoro insieme ai criteri previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance dello stesso, e la invia a quest'ultimo.

8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso la Pubblica Amministrazione ed in ulteriore subordine a sorteggio.

9. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria.

10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce il relativo contratto decentrato integrativo di parte economica che ne ha previsto le risorse salvo diversa decorrenza fissata nel CCDI purché non anteriore al primo gennaio dell'anno di sottoscrizione dello stesso.

11. Il dipendente può ricorrere avverso la propria valutazione ai fini della progressione economica, nel caso non la ritenesse congrua, entro 15 giorni dal ricevimento della relativa scheda di valutazione, richiedendo un contraddittorio con il soggetto valutatore, eventualmente assistito da procuratore o dalla O.S. cui conferisca mandato. Il soggetto valutatore convocherà nei successivi 5 giorni il lavoratore. Del contraddittorio verrà steso sintetico verbale a cura dell'Ente, sottoscritto seduta stante dalle parti. Entro i successivi 5 giorni il soggetto valutatore comunicherà al dipendente ricorrente l'eventuale modifica del punteggio di valutazione o la sua conferma. L'esito del contraddittorio non può in alcun modo diminuire il punteggio di valutazione in precedenza attribuito.

CAPO VI – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 21 – Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio per malattia fino a 10 gg. di cui all'art. 71 co. 1 del D.L. 112/2008 e s.m.i. e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile del Servizio.

3. 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



Handwritten signatures in blue ink.



condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.

5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, da comunicarsi tempestivamente al dipendente, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati sulla base delle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio prestato.

Art. 22 Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, l'esposizione a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute o implicanti il maneggio di denaro, sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

2. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati nel presente CCDI e determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate, sulla base della effettiva presenza in servizio.

3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di servizio.

4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018 con effetto dal 01.01.2019, fermo restando che le indennità correlate alle condizioni di lavoro rischiose, disagiate e relative al maneggio valori sono riconosciute per l'anno 2019, secondo i criteri contenuti nel previgente C.C.D.I.

5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

a) Disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro;

Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza;

Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione;

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa, cucine industriali per la preparazione ed erogazione dei pasti per comunità), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro 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 gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisici e sono remunerate mensilmente, nella misura di €. 1,77 giornalieri per i soli giorni di effettiva presenza in servizio nello svolgimento delle predette attività soggette a rischio. Il Personale interessato verrà individuato con formale atto amministrativo dell'Ente.



[Handwritten signatures and initials]

Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata trimestralmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, nella misura di seguito indicata:

- media mensile complessiva valori maneggiati fino a €. 500,00: €. 1,00 giornalieri;
 - media mensile complessiva valori maneggiati superiori a €. 500,00 e fino a €. 1.500,00: €. 1,50 giornalieri;
 - media mensile complessiva valori maneggiati superiore a €. 1.500,00: €. 2,00 giornalieri.
- Personale individuato: agenti contabili come individuati con atto amministrativo dall'Ente.

Art. 23 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e) e art. 56 quinquies CCNL)

1. Al personale della polizia locale che eventualmente svolga in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a €. 3,00.
2. L'indennità in questione sarà riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, svolga effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria (non, dunque, in occasione di "lavoro straordinario") in servizi esterni di vigilanza; la "continuità" nello svolgimento di servizi esterni di vigilanza deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente;
3. L'erogazione dell'indennità, se spettante, avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 24 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1 e 2 CCNL 21.05.2020)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti CCNL 21.05.2018, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a €. 2.500,00 annui lordi. Le modalità per il conferimento, la graduazione e l'erogazione dell'indennità saranno determinate sulla base di apposita metodologia predisposta dall'Amministrazione con apposito Regolamento adottato in conformità al disposto dell'art. 7 co. 4 lett. f) del summenzionato CCNL.

2. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies comma 2 è riconosciuta fino ad un massimo di €. 350,00 annui lordi 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;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e responsabili dei tributi.
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 25 Attività integrative personale educativo asilo nido (art. 31 comma 5 CCNL 14.9.2000).

1. Si conferma integralmente il vigente accordo in materia sottoscritto con le RSU dell'Ente in data 23.02.2006, già confermato nei successivi CCDI, con il quale è stato concordato quanto segue:



Three additional blue ink signatures are present at the bottom right of the page.



- Dopo le 42 settimane di attività previste da calendario scolastico, il personale educatore dell'Asilo Nido Comunale può essere impegnato, al di fuori del calendario scolastico per un periodo non superiore a quattro settimane, in attività integrative ai sensi dell'art. 31 c. 5 del CCNL 14 Settembre 2000. Per l'espletamento di tali attività integrative viene riconosciuta a ciascun educatore, quale compenso forfettario per le attività prestate ai sensi del richiamato art. 31 c. 5 CCNL 14.09.2000, un'indennità pari ad €. 250,00 lorde complessive a settimana per un massimo di quattro settimane.
In caso di malattia e/o assenza a qualunque titolo nel periodo di attività integrativa il personale interessato non percepirà il summenzionato incentivo economico nei giorni di assenza dal lavoro.

Art. 26 Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL 21.05.2020

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria C e D, che non sia titolare di Posizione Organizzativa nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, potrà essere riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL.
2. Le modalità per il conferimento, la graduazione e l'erogazione dell'indennità saranno determinate sulla base di apposita metodologia predisposta dall'Amministrazione con apposito Regolamento adottato in conformità alle disposizioni in materia del CCNL 21.05.2018.

Art. 27 Trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge ai sensi e nei limiti di cui agli artt. 67 c. 3 lett. c) e 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018.

Art. 28 Buono pasto

1. Viene confermato, con decorrenza 01.01.2019, il riconoscimento del buono pasto del valore di €. 6,00 a tutto il personale dipendente dell'Ente che presta la propria attività lavorativa con articolazione dell'orario di lavoro al mattino e con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario e per recupero.

L'Amministrazione si riserva la possibilità di valutare l'eventuale erogazione del buono pasto anche ai lavoratori che prestano la propria attività in modalità di "lavoro agile" o "smart working" anche alla luce di eventuali disposizioni normative, contrattuali o Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica che saranno a tal fine emanate, nonché, per ragioni di carattere fiscale e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, all'emissione del buono pasto in formato elettronico anziché cartaceo.

2. Il personale che si trovi in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

3. Fermo restando, ai sensi degli artt. 45 e 46 CCNL 14.09.2000 e 13 CCNL 9.05.2006, che costituisce "conditio sine qua non" per l'erogazione del beneficio l'espletamento di attività lavorativa in orario antimeridiano con prosecuzione nelle ore pomeridiane, per le figure professionali operanti in sede di protezione civile, vigilanza ed elettorale è consentito, al fine di garantire la continuità del servizio per comprovate esigenze d'interesse pubblico, fruire di una pausa per la consumazione del pasto anche alla fine del turno di lavoro e/o di durata inferiore a quella contrattualmente prevista.



[Handwritten signatures]

Articolo 29 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro **del comparto** attualmente vigenti. Nelle more della sottoscrizione *del successivo contratto decentrato, gli istituti contrattuali normati dal presente contratto* sono liquidabili nella misura massima della spesa sostenuta nell'anno precedente fatti salvi gli istituti contrattuali legati alla presenza giornaliera dei percettori **di tali** emolumenti e, nel caso dell'indennità di maneggio valori, di quanto disposto all'art. 22 comma 5 lett. c) del presente CCDI.

2. Fino al momento dell'adozione di nuovi criteri di valutazione della "Performance", sia per il personale dipendente non titolare di P.O. che per queste ultime, trovano applicazione i vigenti criteri a suo tempo adottati in materia.

Arquata Scrivia, li 27 Agosto 2021

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

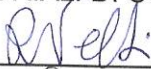
Dott. Visca Marco (Presidente)



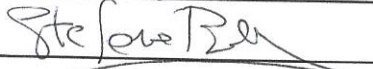
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

I RAPPRESENTANTI OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO

FPCGIL- Sig.ra VELTRI Rossella

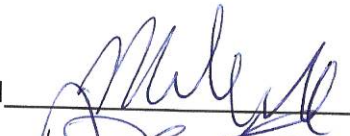


CSLFP-Avv.to BROLLO Stefano



LA R.S.U.

Sig. MELE GIOVANNI



Geom. BISIO Attilio



