



COMUNE DI COGOLETO

Paese natale di Cristoforo Colombo

Città Metropolitana di Genova

Via Rati 66 - tel. 010/91701 - fax 010/9170225 - C.F. 80007570106 - P.I. 00845470103

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO E ECONOMICO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNI 2019-2021

Il giorno 2/11/19 ore 10.00., sono presenti presso il Comune di Cogoleto quali componenti della delegazione trattante i Sigg.ri :

per la parte pubblica :

Dott.ssa Isabella Cerisola (Segretario Comunale) - Presidente

Per le OO.SS Provinciali i Sigg.ri :

Marina Boero Dirigente sindacale accreditato FP CGIL

Aldo Ragni Dirigente sindacale accreditato UIL FPL

Maria Teresa Marras Dirigente sindacale accreditato CISL FP

P. Fulvio Monfrecola Dirigente sindacale accreditato CSA n. p

Per la R.S.U i Sigg.ri:

Sandra Faccin – componente RSU – Coordinatrice della Rappresentanza

Carmen Risiglione componente RSU

Simona Craviotto componente RSU

Arnaldo Piccardo componente RSU

Alessandro Vincenzi componente RSU n. p

per la sottoscrizione definitiva, autorizzata con deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 34 del 14/11/2019, del contratto collettivo decentrato normativo del personale non dirigente del Comune di Cogoleto per il triennio 2019-2021 .

CONTRATTO DECENTRATO INTREGRATIVO
Ente COMUNE DI COGOLETO

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 Nazionale di Lavoro 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

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 276 in data 24/12/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art.3 Obiettivi e strumenti
- Art.4 Informazione
- Art.5 Confronto
- Art.6 Assemblee sindacali
- Art.7 Diritti e agibilità sindacali
- Art.8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

- Art.9 Area delle posizioni organizzative
- Art.10 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Art.11 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione
- Art.12 Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi
- Art.13 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.14 Principi generali
- Art.15 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)
- Art.16 Indennità per specifiche responsabilità (art.70 quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/05/2018)
- Art.17 Indennità per specifiche responsabilità (art.70 quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018)

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art.18 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018
- Art.19 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni
- Art.20 Premio correlato alla performance

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art.21 Indennità di servizio esterno (art.56 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)
- Art.22 Indennità di funzione (art.56 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)
- Art.23 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO VII - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.24 Indennità di reperibilità

Art.25 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.26 Salario accessorio del personale a part-time

Art.27 Welfare integrativo

Art.28 Conciliazione vita lavoro.Flessibilità dell'orario di lavoro

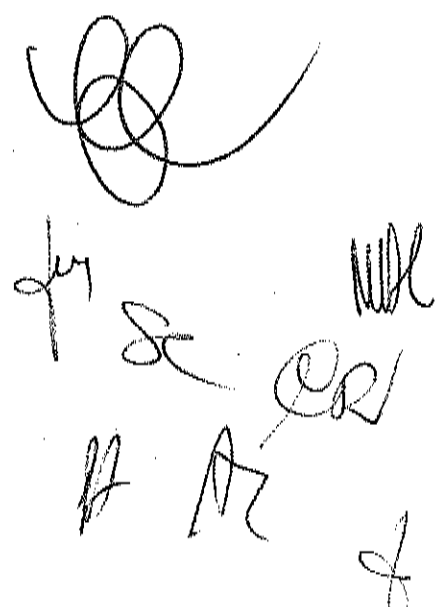
TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art.29 Formazione e aggiornamento

Art.30 Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art.31 Disposizione finale

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals.

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 dal 01/01/2019
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. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche
6. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
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

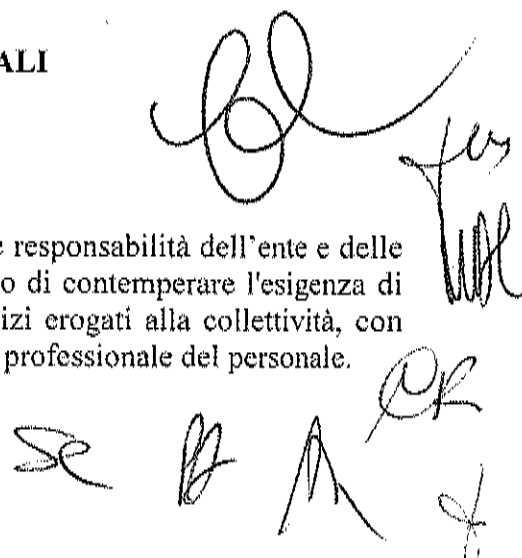
1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta 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 30 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

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.



2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del Ccnl 21.05.2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6
Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio Personale, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili di ciascun Settore trasmettono all'ufficio Personale l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 7
Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018;
2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) all'ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il C.C.N.L.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Fey', and several other initials such as 'SE', 'RA', 'A', 'f', and 'MR'.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti (art.34 del Regolamento degli uffici e dei Servizi).
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
 - l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - 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 multiperiodale;
 - 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;

- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto, a cura RSU, sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.9

Area delle posizioni organizzative

1.I criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione sono disciplinati dal Regolamento in materia approvato con delibera di Giunta Comunale n 65 del 07/05/2019, del quale è stata data apposita informativa.

Art. 10

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

1.Il trattamento economico accessorio del personale di Cat. D titolare di PO è composto dalla retribuzione di posizione di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018 e dalla retribuzione di risultato da erogarsi all'esito di una valutazione individuale positiva sui due ambiti di riferimento previsti dal vigente sistema di misurazione della performance di seguito riportati :

- a) valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati
- b) valutazione dei comportamenti manageriali durante il periodo considerato

2. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione dei due istituti (posizione e risultato).

3. Le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa vengono ripartite come segue:

- il 10% per l'incentivazione della performance organizzativa, la cui quota sarà riconosciuta al 20% delle P.O. il cui livello di performance è in fascia A.
- il 90% per l'incentivazione della performance individuale.

4. La valutazione della performance organizzativa e di quella individuale è effettuata dal NIV, sulla base della metodologia approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 18/06/2019.

5. Il livello di performance raggiunto comporta l'attribuzione dell'indennità di risultato per la quota di incentivazione della performance individuale secondo la seguente proporzione:

Handwritten signatures and initials:
 Top right: *Luigi*
 Middle right: *MR*
 Bottom left: *se*
 Bottom center: *R*
 Bottom right: *A*, *OR*, *f*

livello di performance	Percentuale dell'indennità di risultato teorica
E	0%
D	75,00%
C	85,00%
B	92,50%
A	100%

6. La quota di incentivazione della performance organizzativa sarà riconosciuta al 20% delle P.O. il cui livello di performance è in fascia A. In caso di parità di punteggio, verrà data priorità, nel seguente ordine a

- chi ha riportato il punteggio maggiore nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi nella scheda di valutazione;
- chi ha riportato una valutazione complessiva "in miglioramento" rispetto all'anno precedente;
- chi ha riportato il punteggio maggiore nella valutazione delle capacità/abilità nella scheda di valutazione;

7. I trattamenti accessori che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, vengono erogati alle Posizioni Organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato in conformità ai seguenti criteri definiti a norma dell'art. 7 comma 4 lett. J) del CCNL vigente :

Importo incentivo	Percentuale riduzione indennità risultato
Da € 0,00 a € 5.000,00	Nessuna riduzione
Da € 5.000,00 a € 10.000,00	10,00%
Da € 10.000,00 a € 15.000,00	25,00%
oltre € 15.000,00	40,00%

Art.11

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. 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;

4. 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

for
MR
PR
A
M
f

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.

Art.12

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 tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di 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 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.

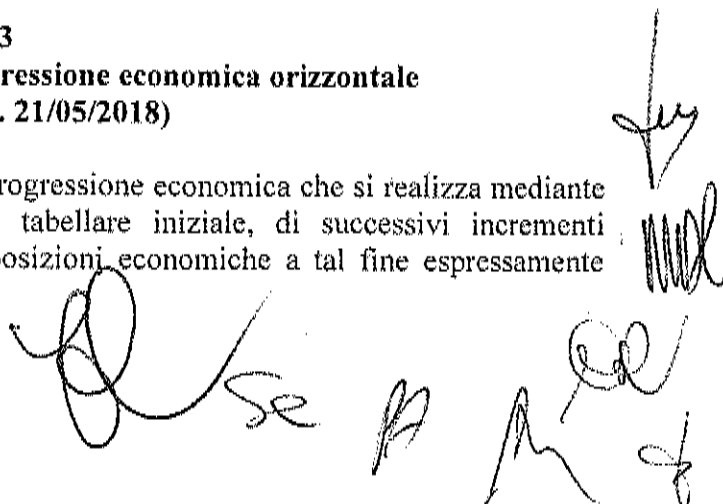
5. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito secondo la metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance, che è approvata dalla giunta Comunale con deliberazione n. 88 del 18/06/2019.

Art.13

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'Fey' with a downward-pointing arrow. Below it are several other initials and signatures, including one that looks like 'MML' and another that is more cursive. The page number '11' is printed at the bottom left.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse della parte stabile del fondo per le risorse decentrate che le parti in sede di Contratto Decentrato Integrativo decidono di destinare a tale istituto, effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata dei dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente, fino alla concorrenza della somma a ciò destinata, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. 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.

4. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, tenuto conto della valutazione individuale della performance attribuita sulla base del *sistema di misurazione e valutazione delle performance*. L'importo viene suddiviso in budget per ciascun settore in rapporto ai dipendenti presenti nel settore ed in modo da garantire almeno una progressione in ciascun settore.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, redatte per singolo settore dell'Ente.

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

Requisiti di partecipazione.

- a) 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.
- b) Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi nel Comune di Cogoleto, come da tabella sotto riportata:

Cat. B		Cat. C		Cat.D	
B1		C1		D1	
B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
B3	3 anni	C3	3 anni	D3	4 anni
B4	3 anni	C4	4 anni	D4	5 anni
B5	3 anni	C5	4 anni	D5	5 anni
B6	3 anni	C6	5 anni	D6	5 anni
B7	4 anni			D7	5 anni
B8	4 anni				

- c) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti che nell'ultimo triennio hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione.

7. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti una sanzione disciplinare non è consentito l'accesso alla selezione per le progressioni economiche

Procedure selettive e criteri di valutazione.

La valutazione sarà effettuata sulla base:

a) della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale elemento avrà un peso del 50%;

b) dell'esperienza maturata nel servizio e delle competenze acquisite. Tale elemento avrà un peso del 50% così suddiviso: professionalità acquisita in ragione dell'esperienza maturata al servizio del Comune di Cogoleto 25%, professionalità acquisita dall'ultimo avanzamento in progressione orizzontale 25%, cercando di considerare l'eventualità di valorizzare la fattispecie di coloro che sono prossimi al pensionamento.

8. Hanno diritto all'attribuzione del livello economico i dipendenti che, rispetto ai criteri di accesso alla graduatoria, ottengono il punteggio più alto in assoluto fino all'esaurimento delle risorse stanziate allo scopo.

9. In caso di parità di punteggio, verrà data priorità, nell'ordine, a:

chi ha riportato in almeno due anni, nell'arco del triennio considerato, il punteggio maggiore nella valutazione delle capacità/abilità, nella sezione dei comportamenti professionali della scheda di valutazione;

chi ha la maggiore anzianità nella posizione economica

chi ha la maggiore anzianità nella categoria di appartenenza;

chi ha maggiore anzianità anagrafica.

10. Il dipendente, entro 10 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione della propria valutazione, può presentare al Segretario una richiesta di riesame. Il Segretario ha 15 giorni di tempo per eventualmente modificare la valutazione fatta. Non sono previste ulteriori procedure di ricorso interne all'Amministrazione.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.14

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. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di competenza del Responsabile di Settore e del Segretario.

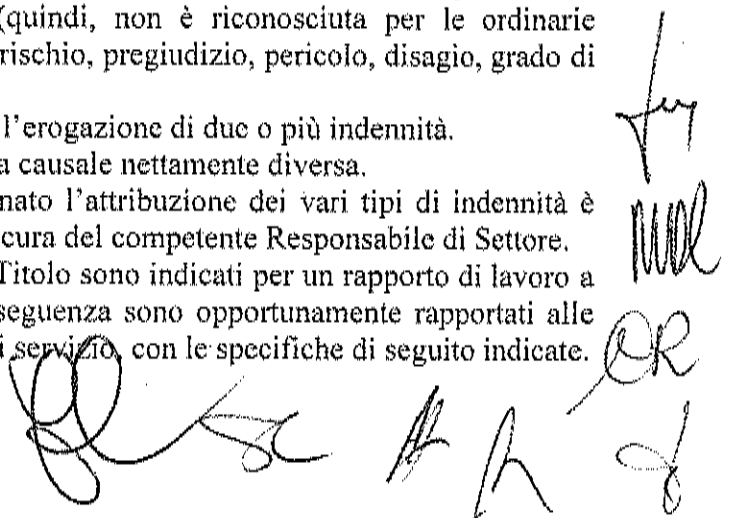
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.

9. 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there are three distinct signatures, with the top one being the most prominent. Below these, there are several sets of initials, including 'OR' and 'd'. The signatures appear to be those of the representatives of the parties involved in the contract.

Art.15
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**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- 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;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- 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. La prestazione richiesta 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;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari 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

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

- 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 gravosità 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 al precedente art. 14, 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.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, 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

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

- i dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) 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 Settore.

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;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono commisurate entro i seguenti valori giornalieri come segue:

a) personale esposto a rischio	€	2,00/giorno
b) personale esposto a disagio	€.	1,50./giorno
c) personale con funzioni di agente contabile:	€	2,00/giorno

Art.16

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

1. L'indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 è disciplinata dal Regolamento per l'attribuzione delle indennità per specifica responsabilità adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 23/04/2019, di cui è stata data specifica informativa.

2. L'importo fissato in € 350,00 annui lordi è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa o che non abbia l'indennità per specifiche responsabilità, 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.

3. In 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).

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. 17 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà 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.17

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

1. L'indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 è disciplinata dal Regolamento per l'attribuzione delle indennità per specifica responsabilità adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 23/04/2019, di cui è stata data specifica informativa.

2. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Segretario risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza.

3. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del C.C.N.L.21/05/2018, i criteri di attribuzione e le fasce di responsabilità (minimo €.500,00 lordi e massimi €.3.000,00 lordi) sono indicati dal regolamento per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.50 del 23.04.2019

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- compensi di cui agli incentivi per accertamenti tributari
- 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 convertito nella legge 326/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 19

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Con riferimento agli incentivi di cui all'art.113 del D.Lgs 50/2016 e di quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs 75/2017, le parti si danno reciprocamente atto che la Corte dei Conti -Sezione I,

Autonomie, con sentenza N. 6 /SEZAUT/2018/QMIG emessa nell'adunanza del 10 aprile 2018 ne ha espressamente esclusa la soggezione al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017.

2. Per la disciplina delle, modalità di erogazione, quantificazione e individuazione dei soggetti destinatari dei predetti incentivi si fa espresso rinvio all'apposito regolamento comunale in materia approvato con deliberazione della G.C n 161 del 11/12/2018.

Art. 20

Premio correlato alla performance

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance dell'Ente.

2. La valutazione della performance organizzativa e di quella individuale è effettuata dai Responsabili di Settore ciascuno per la propria competenza, sulla base della metodologia approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 18/06/2019.

4. Il livello di performance raggiunto comporta l'attribuzione della quota di incentivazione della performance individuale secondo la seguente proporzione:

livello di performance	Percentuale dell'indennità di risultato teorica
E	0%
D	75,00%
C	85,00%
B	92,50%
A	100%

5. Ad un contingente massimo del 5% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti, che conseguono le valutazioni più elevate, il cui livello di performance è in fascia A secondo il vigente sistema di misurazione della performance, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

6. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita al dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.

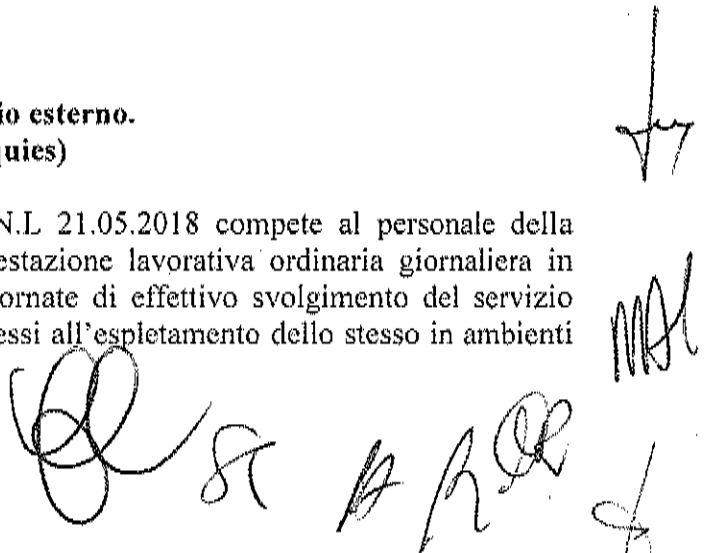
TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

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.

Art.22

Indennità di servizio esterno. (Art.56 quinquies)

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 ed 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.



2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 3,00

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (*calcolo giornaliero*)

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base della certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa del personale coinvolto.

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

6. L'indennità di cui al presente 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.

Art.23

Indennità di funzione.

(Art.56 sexies)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 L'attribuzione dell'indennità di funzione deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Comandante della Polizia Municipale.

2. L'indennità è correlata ai compiti, alle attività, alle responsabilità connesse al grado effettivamente svolte e può essere attribuita unicamente al personale che svolge particolari funzioni con correlazione di responsabilità connesse.

Il valore dell'indennità conseguibile varia da un minimo di € 1.200,00 ad un massimo di € 2.000,00.

3. Per quanto riguarda le modalità di calcolo, la scheda di valutazione e l'erogazione si fa riferimento a quanto previsto dal Regolamento per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.50 del 23.04.2019 in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità.

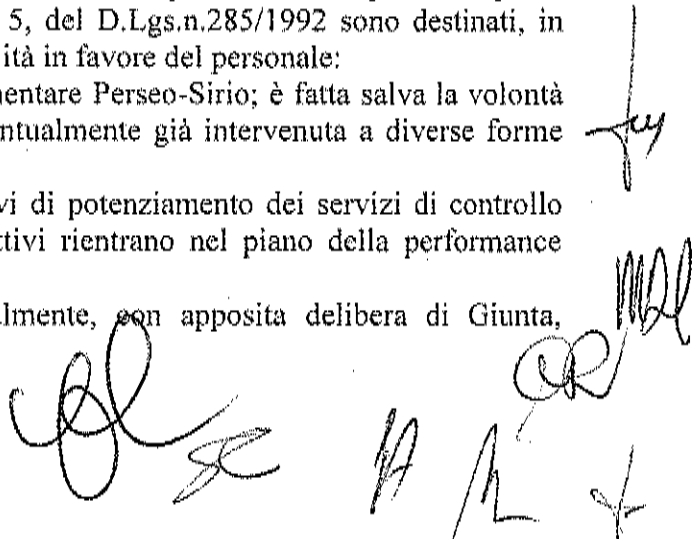
Art.23

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) 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.



3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.24

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 del Settore, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
9. Per quanto non previsto dal presente articolo 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.25

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 20% 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.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

Welfare integrativo

Date le risorse disponibili e ritenuta la necessità di un approfondimento delle materie le parti si riservano di rinviare la disciplina dell'istituto ad altra successiva contrattazione

Art.28
Conciliazione vita lavoro
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nell'ambito delle misure dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare vengono individuate — compatibilmente con le esigenze di espletamento dei servizi - le seguenti fasce giornaliere di flessibilità in entrata e in uscita del personale amministrativo e tecnico della sede comunale :

7,30 — 9,00 / 13,30-15,00

7,30 — 9,00 / 13,00 e 14,00/17,30-19,00 nelle giornate con rientro pomeridiano

Con riferimento all'orario articolato su 5gg lavorativi attualmente vigente.

- 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 Settore;
 - le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - la pausa pranzo prevista nei giorni di rientro pomeridiano tra le ore 13.00 e 14.00 non potrà essere inferiore ai 30 minuti come da contratto (ma comunque superiore a 25 minuti, al fine del riconoscimento del buono pasto, i minuti mancanti (MASSIMO 5) per il raggiungimento del limite minimo di pausa (30 minuti) verranno decurtati d'ufficio dall'orario di servizio).
 - 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...)
 - 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;
 - debbano sottoporsi a terapie salvavita;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 29
Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale

inquadrate in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.

4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario che potrà essere recuperato.

6. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

7. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

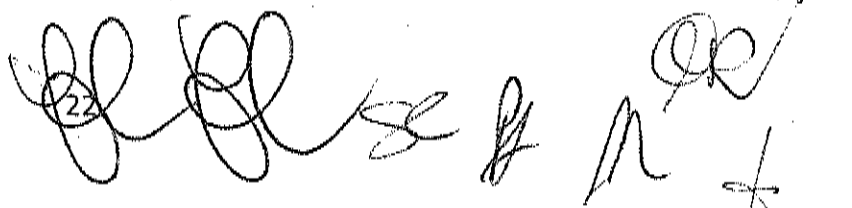
8. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Art. 30

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 apparecchiature 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- 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

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art.31

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 determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, previa delibera della Giunta Comunale di indirizzo per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

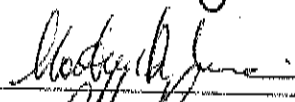
per la parte pubblica :

Dott.ssa Isabella Cerisola (Segretario Comunale) - Presidente

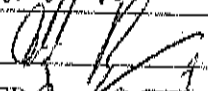


Per le OO.SS Provinciali i Sigg.ri :

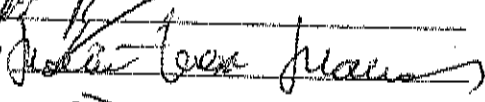
MARTINA DE LORENZO
Marina Boero Dirigente sindacale accreditato FP CGIL



Aldo Ragni Dirigente sindacale accreditato UIL FPL



Maria Teresa Marras Dirigente sindacale accreditato CISL FP

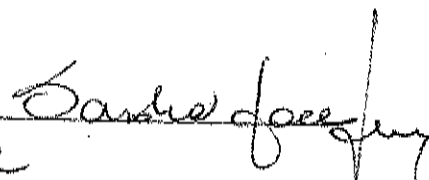


P. Fulvio Monfrecola Dirigente sindacale accreditato CSA



Per la R.S.U i Sigg.ri:

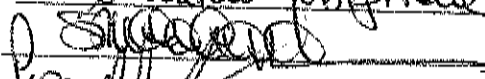
Sandra Faccin – componente RSU – Coordinatrice della Rappresentanza



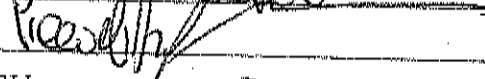
Carmen Risiglione componente RSU



Simona Craviotto componente RSU



Arnaldo Piccardo componente RSU



Alessandro Vincenzi componente RSU

