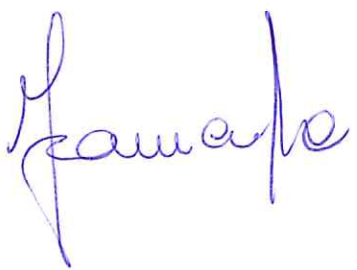


COMUNE DI SEGRATE



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2019 – 2020 – 2021




L. Molteni


G. Amato


P. Amato



Paula Martini

S. KOT
S. G.



S. G.
P. Amato

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Informazione

Art. 4 - Confronto

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Art. 7 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Art. 8 - Interpretazione autentica

Art. 9 - Diritti e libertà sindacali

Art. 10 - Diritto di Assemblea Sindacale

Art. 10-bis Garanzia dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero

TITOLO III - BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 11 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 11 bis - Tutela della genitorialità

Art. 12 - Formazione ed aggiornamento professionale

Art. 13 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Art. 14 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

Art. 15 - Welfare integrativo

Art. 16 - Previdenza complementare

Art. 17 - Smart working

Art. 18 - Telelavoro

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 - Orario di lavoro

Art. 20 - Orario di lavoro straordinario

Art. 21 - Turnazioni

Art. 22 - Reperibilità

Art. 23 - Orario multiperiodale

Art. 24 - Pausa

Art. 24-bis - Buoni pasto

Art. 25 - Orario di lavoro flessibile

Art. 26 - Banca delle ore

Art. 27 - Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

Art. 28 - Festività infrasettimanali

Art. 29 - Ferie e riposi solidali

Art. 30 - Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

Art. 31 - Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 32 - Unioni civili

TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 33 - Trattamento del personale assunto con contratto a tempo determinato e in somministrazione lavoro

Art. 34 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

TITOLO VI - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 35 - Area delle posizioni organizzative

Art. 36 - Valutazione della performance. Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 37 - Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

Art. 38 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

Art. 39 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 40 - Compensi derivanti da norme di legge

Art. 41 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018)

Art. 42 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018)

Art. 43 - Messaggi notificatori

Art. 44 - Integrazione della disciplina della trasferta

TITOLO VIII - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 45 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 46 - Indennità di servizio esterno

Art. 47 - Indennità di funzione

TITOLO IX- DISPOSIZIONI FINALI

Art. 48 - Disposizioni finali e transitorie

ALLEGATI

DICHIARAZIONI CONCLUSIVE DI PARTE SINDACALE

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'S. L.', 'G.B.', 'L. Colonna', 'Famulo', 'S. ROTI', and 'Pala'.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di Segrate, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le Amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI ha durata per il triennio 2019 – 2020 - 2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Gli istituti economici decorrono dall'1/01/2019. L'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con PEC o con posta elettronica, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto si rimanda agli artt. 7 e 8 seguenti.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - 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, elementi conoscitivi, delibere di Giunta,

       4 S.ATE

ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 5 comma 2 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 i successivi artt. 4 e 5 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 - 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 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 congiuntamente o anche dalla sola RSU. 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, con i soggetti sindacali:

- 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 alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- l) gli andamenti occupazionali.

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 21/05/2018 e dal presente CCDI 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;

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Paleri', 'G. N.', 'L. Coltrani', 'F. Mancuso', and 'S. Neri'. There is also a handwritten number '5' and some other illegible marks.

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21/05/2018.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono designati dalla Giunta comunale così come da deliberazione n. 29 del 2019 e successive modificazioni.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del CCNL 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, 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, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- 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;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- 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;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse 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 del salario accessorio;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;

x) l'individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il presente CCDI ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di marzo.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 5, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un obiettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sugli istituti oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

3. Sulle materie di cui all'art. 5, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto

Art. 7 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 8 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 9 – Diritti e libertà sindacali

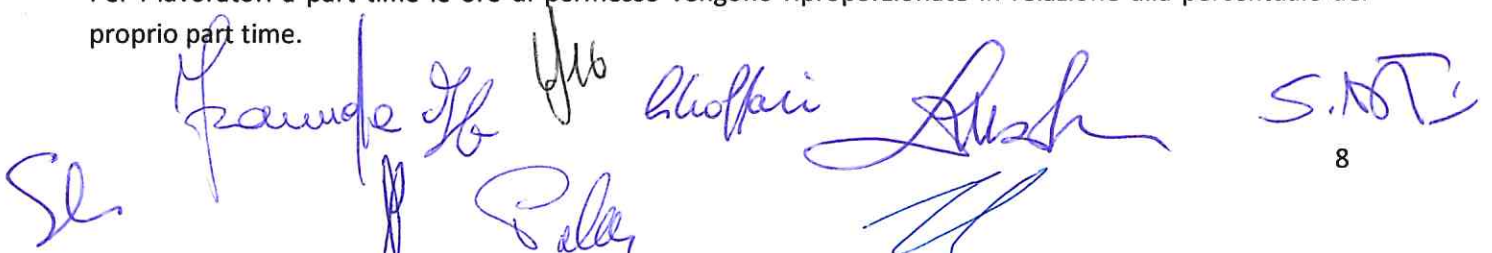
1. I componenti della RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL hanno diritto di affiggere materiale di interesse generale nelle apposite bacheche già predisposte nei luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale in ogni struttura dell'Ente (sedi centrali e periferiche), di redigere nell'apposito spazio digitale della rete intranet che l'Amministrazione ha predisposto pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, e di informare i lavoratori tramite l'invio di mail "everyone" senza preventiva autorizzazione.
2. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica certificata e, quindi, protocollate.

Art. 10

Diritto di Assemblea Sindacale

1. Le OOSS e la RSU indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.

Per i lavoratori a part time le ore di permesso vengono riproporzionate in relazione alla percentuale del proprio part time.



3. Le assemblee possono essere indette anche per settori, sezioni, servizi e uffici. Le assemblee dovranno essere comunicate alla Sezione risorse umane oltre che al Dirigente dei settori interessati, almeno tre giorni prima della data indicata.

4. I lavoratori che intendono partecipare all'Assemblea dovranno timbrare il badge in uscita e, in seguito, qualora dovessero rientrare in servizio, timbrare il badge in entrata e inserire, nella procedura web-si, il permesso a ore per assemblea sindacale ("Assemblea interna").

5. Nei servizi in cui l'attività lavorativa è articolata in turni, le assemblee di settore dovranno essere effettuate, di norma, all'inizio e/o alla fine dei turni.

6. L'Amministrazione si impegna a fornire locali idonei per favorire la partecipazione del personale alle assemblee sindacali.

Art. 10-bis – Garanzia dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Ai fini della garanzia di erogazione dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, l'indizione dello sciopero è comunicata alla Sezione gestione risorse umane con almeno 10 giorni di preavviso. La comunicazione deve contenere data, orario e le sedi di lavoro interessate. I contingenti di personale sono individuati nella seguente tabella:

| Servizio | Contingente di personale |
|--|---|
| Elettorale | 1 |
| Stato civile/ Mortuario | 1 |
| Tecnico | 1 |
| Polizia Locale | 1 ufficiale – 2 agenti per turno per il 1° e 2° turno – 2 agenti per il terzo turno |
| Personale – gestione stipendi e contributi | 1 |

L'individuazione del personale da contingentare per garantire i servizi minimi essenziali dovrà essere effettuato, nei limiti del possibile, con criteri di rotazione del personale medesimo.

Il contingentamento dei dipendenti del servizio stato civile avverrà limitatamente all'accoglimento delle denunce di nascita e morte.

Il contingentamento dei dipendenti del servizio elettorale avverrà limitatamente nel periodo di svolgimento delle consultazioni elettorali, a partire dalla data della pubblicazione del decreto di convocazione di comizi e fino alla consegna dei plichi.

Il contingentamento dei dipendenti della Polizia Locale avverrà per le seguenti attività e servizi:

- 1) Attività di polizia giudiziaria
- 2) Antinfortunistica
- 3) Centrale operativa
- 4) Protezione civile

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "Faller", "Pavone", "Custari", "SABE", and others.]

5) Sgombero neve



Il contingentamento dei dipendenti del settore tecnico avverrà limitatamente alle attività sulle reti tecnologiche, idriche, fognarie e di depurazione, nonché sui cantieri di lavoro.


La squadra in reperibilità è esonerata dallo sciopero per il periodo di reperibilità.

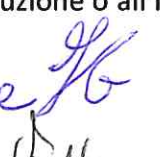
TITOLO III - BENESSERE DEL PERSONALE

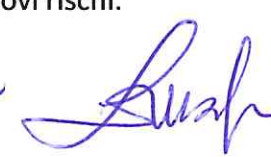
Art. 11 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione comunale si pone come obiettivo primario l'organizzazione e l'attuazione dei principi di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, secondo i criteri e i dettami stabiliti sia dalla norma tecnica pertinente, che dalle nuove conoscenze in materia di sicurezza e di igiene del luogo di lavoro, messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico.
2. A tale scopo, l'organizzazione aziendale della sicurezza prevede la linea dei poteri attribuiti ai datori di lavoro, dirigenti, preposti che sono supportati, nelle decisioni tecniche e nei provvedimenti da assumere, dal servizio di prevenzione e protezione (SPP) e dal medico competente aziendale (MCA).
3. In accordo e con la collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del MCA, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni manutentive ed ausiliarie ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali; in particolare il MCA provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria (PSS)
4. L'Amministrazione comunale si impegna, altresì, ad aggiornare, secondo necessità, il documento di valutazione dei rischi (DVR) delle varie sedi di lavoro aziendali ricomprendendo, in tale valutazione e aggiornamento anche quello psico-sociale secondo i disposti del D.lgs. 81/08; la valutazione e l'aggiornamento dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto stabilito dal D. lgs. 151/2001, nonché quelli connessi alla differenza di genere, all'età, o alla provenienza da altri Paesi.
5. L'Amministrazione comunale si impegna a stanziare in bilancio le risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi e dalle valutazioni di cui al precedente comma sulla base di un programma pluriennale.
6. L'Amministrazione comunale si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione obbligatorio esteso a tutti i lavoratori in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.



S. Palmieri


G. Pavesi


G. Colli


S. Neri

ART. 11 bis – Tutela della genitorialità

1. Così come quanto previsto dalla legge 53 dell'8 marzo del 2000, ai lavoratori dipendenti dell'Ente, madre o padre, coniugi o coppie di fatto, ai genitori separati o affidatari di minori, viene data la possibilità di usufruire di forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, fra cui part-time, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità ai genitori che hanno figli fino ai 12 anni, fino ai 15 se in adozione o affidamento, oppure figli disabili a carico.

Art. 12 - Formazione ed aggiornamento professionale

1. Le parti concordano di assumere la formazione come leva strategica per l'evoluzione professionale e per la condivisione degli obiettivi di modernizzazione, innovazione e cambiamento organizzativo, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione.

2. L'Amministrazione, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, ai sensi degli artt. 49 bis e 49 ter del CCNL 21/05/2018, predispone annualmente un piano di formazione del personale, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. A tale fine, destina un importo annuo non inferiore all'1% del monte salari del personale destinatario del presente CCDI, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Non concorrono al predetto limite i corsi di formazione obbligatoria previsti da disposizioni legislative o regolamentari (sicurezza, privacy, anticorruzione) che trovano finanziamento in appositi capitoli di spesa. Ulteriori risorse potranno essere individuate a valere sui risparmi derivanti da eventuali piani di razionalizzazione, nonché dai canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.

4. A tal fine, le attività formative possono essere suddivise in ambiti tra loro distinti, ciascuno dei quali è regolato in modo diverso in rapporto alla diversità dei destinatari e degli obiettivi formativi:

a) formazione per il personale neo-assunto o da riqualificare: lo scopo è di accrescere alcune conoscenze di base del sistema amministrativo locale dei nuovi assunti o del personale da riqualificare (a seguito di ricollocazione in un diverso profilo professionale) o di aggiornamento per il personale che riprende servizio dopo una lunga assenza (es. malattia, maternità, donne vittime di violenze, ecc.).

b) Formazione legata al ruolo svolto nell'Ente. L'articolazione di questa tipologia di formazione si basa su una versione del modello delle competenze adattata al contesto, in cui viene confrontato il profilo di ciascuna posizione al bagaglio di competenze individuali posseduto dalla persona che la ricopre, in modo da far emergere le reali necessità formative dirette a colmare il divario tra profilo teorico e profilo reale.

c) Formazione "on the job". Tale formazione è demandata alle scelte autonome dei singoli dirigenti sulla base delle risorse a loro disposizione, in quanto direttamente collegata agli specifici ambiti professionali e di attività.



d) Corsi obbligatori normati da leggi. Si tratta della formazione obbligatoria che l'Ente deve effettuare nei confronti del proprio personale, ai sensi delle norme di legge quali, ad esempio, il Testo unico sulla sicurezza di cui al d.lgs. 81 del 2008 "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro". Rientrano in questo ambito, ad esempio, i corsi per la formazione degli addetti antincendio e per gli addetti al primo soccorso, i corsi di formazione e informazione dei lavoratori, i corsi per RLS (rappresentante di lavoratori), corso per il RSPP, per i datori di lavoro, l'addestramento dei lavoratori, formazione continua per gli assistenti sociali, per gli agenti e ufficiali di PL, ecc.

e) Formazione/aggiornamento sulle innovazioni normative e procedurali. Si tratta di formazione breve incentrata sulle più rilevanti innovazioni di carattere normativo emanate nel periodo immediatamente precedente.

f) Formazione per la diffusione delle innovazioni tecnologiche e organizzative. Costituiscono temi esemplificativi di questo tipo di formazione: la firma digitale, l'implementazione dei siti web, la gestione di gare on-line, ecc.

5. L'iscrizione del personale ai corsi avviene su iniziativa del dirigente, anche su proposta dei responsabili del servizio.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione autorizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti, e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21/5/2018 il tempo di tragitto necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa ai fini del raggiungimento del debito orario giornaliero. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Qualora il corso di formazione abbia una durata maggiore al debito orario lavorativo giornaliero, le ore eccedenti saranno considerate lavoro straordinario a recupero.

7. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano triennale per la formazione, da redigersi ed approvarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, del quale dovrà essere data informazione al personale mediante pubblicazione sul sito intranet, prevedendo il coinvolgimento di tutto il personale.

8. Al fine del contenimento dei costi e per garantire comunque un'attività formativa minima di almeno 7 ore pro-capite annue, si dovranno realizzare il maggior numero di iniziative svolte presso sedi comunali sia con docenza esterna che con docenza interna e anche a distanza in modalità e-learning.

9. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti corsi di formazione ed aggiornamento a cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto. Il riconoscimento e la validazione di tali attività sono effettuati dal dirigente.

10. Il Comune di Segrate promuove le attività formative di cui al presente articolo direttamente o mediante convenzione con altri Comuni ed enti pubblici.

**Art. 13 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)**

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)", per

il cui funzionamento si rimanda all'apposito Regolamento (istituito con Disposizione della Direzione Centrale e Controllo di Gestione n° 89 del 31/03/2011) svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa i lavoratori, la RSU e le OO.SS. 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.

4. L'Ente si impegna a offrire supporto al comitato paritetico di cui al presente articolo e a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 8 CCNL 22/01/2004.

Art 14 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a dare piena attuazione nel triennio 2019-2020-2021 a quanto disposto dall'art. 17 CCNL del 22/01/2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali per il personale dell'area della vigilanza, prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D. Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni, sia destinata per tali finalità, compatibilmente con le risorse stanziare a bilancio, come recepito nel Protocollo di Intesa approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 15/12/2016 (ALLEGATO 2) e successive modifiche ed integrazioni.

2. Le parti si impegnano a incontrarsi, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, al fine di ridiscutere o confermare l'eventuale sottoscrizione di un nuovo Protocollo per il triennio 2019/2020/2021.

Art. 15 - Welfare integrativo

1. L'Amministrazione si impegna a dare attuazione a quanto previsto all'art. 72 del CCNL del 21/05/2018 nell'ambito del Welfare integrativo.

Art. 16 - Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 17 - Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare il corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

[Handwritten signatures in blue ink]

2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, con apposito accordo tra le parti sarà realizzato un progetto di smart working che coinvolgerà una percentuale di personale impegnato in alcuni settori con tempi e modi da decidersi.

Art. 18 – Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, con apposito accordo tra le parti sarà realizzato un progetto di telelavoro che coinvolgerà una percentuale di personale impegnato in alcuni settori con tempi e modi da decidersi.

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 - Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato, di norma, su cinque giorni e gli orari di lavoro si articolano secondo le disposizioni dirigenziali in materia.
2. Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate da disposizioni dirigenziali. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 5 del CCNL 21/05/2018 e dall'art. 4 del presente CCDI.
5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
 - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.
6. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 6, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

7. L'orario di lavoro per il personale della Polizia locale turnista è di 35 ore settimanali.
8. Il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
9. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti e massimo di 1 ora. Con disposizione dirigenziale potrà essere stabilito un limite diverso entro comunque un massimo di due ore.

Art. 19 bis – Tipologie di orario di lavoro

1. Il Comune di Segrate mantiene il seguente orario di lavoro definito "standard":

FASCIA DI PRESENZA OBBLIGATORIA:

nei giorni di lunedì, martedì e giovedì: dalle ore 9.30 alle ore 12.30 e dalle ore 14.30 alle ore 17.00
nei giorni di mercoledì e venerdì dalle ore 9.30 alle ore 12.30

FASCIA DI FLESSIBILITÀ:

nei giorni di lunedì, martedì e giovedì: dalle ore 8.00 alle ore 9.30 dalle ore 17.00 alle ore 18.30
nei giorni di mercoledì e venerdì dalle ore 8.00 alle ore 9.30 dalle ore 12.30 alle ore 15.00

2. Sono fatti salvi gli orari dei servizi turnati nonché quelli dei servizi aperti al pubblico (es: S@C, Polizia locale e Biblioteche) che non rientrano nella tipologia di cui al comma precedente.
3. Le parti si impegnano sin d'ora a incontrarsi per definire nuove tipologie di orari di lavoro con cui poter attuare pienamente una conciliazione dei tempi famiglia/lavoro.

Art. 20 - Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alle parti sindacali l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente, contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario, provvede alla suddivisione e all'attribuzione delle risorse a ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OOSS e alla RSU.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, qualora il dipendente aderisca alla "BANCA ORE" l'Ente eroga, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria spettante per la prestazione straordinaria effettuata.
5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo destinandoli alla produttività.
6. Il limite massimo individuale è di 180 ore di lavoro straordinario, riproporzionato in caso di part-time.
7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari

imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

8. L'Ente si impegna a fornire alle parti sindacali ogni 3 mesi la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, su richiesta di parte sindacale, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione del suo utilizzo.

Art. 21 – Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere preventivamente informato della turnazione programmata per il bimestre successivo.

2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico.

3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27 comma 4 del CCNL 21/05/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

Art. 22 – Reperibilità

1. Per le aree tecnico e Polizia locale viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 13,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 7.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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 a 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 alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. 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 CCNL 14/9/2000 o con

equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale (solitamente coincidente con la giornata di domenica), secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24 comma 1 del CCNL 14/9/2000.

7. Le parti si impegnano comunque ad incontrarsi, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, per verificare l'adeguatezza ed eventualmente ridefinire la regolamentazione del vigente sistema di reperibilità.

Art. 23 - Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 24 – Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL 14/9/2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL 9/5/2006, nonché di quanto previsto del successivo art. 25 (orario di lavoro flessibile).

2. La fascia temporale nella quale può essere fruita la pausa pranzo va dalle ore 12.30 alle ore 14.30 (ora di rientro massimo in servizio), lasciando al dipendente la gestione giornaliera della durata della pausa da 30 minuti a 90 minuti. Le pause possono essere effettuate per frazioni e multipli di 15 minuti.

2 bis. La pausa pranzo di particolari servizi, quali Biblioteca, S@C e Polizia Locale è stabilita con Disposizione Dirigenziale.

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Nei suddetti casi la pausa giornaliera sarà oggetto di accordo tra il Dirigente e il dipendente del servizio interessato.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'famille', 'Lhoffain', 'S. ISTE', and various initials.]

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge ad esempio attività in caso di elezioni.
5. Si rimanda alla legislazione nazionale vigente in materia di orario di lavoro per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo.

Art. 24 bis – Buoni pasto

1. Ai dipendenti che svolgono orario di lavoro di sabato, di domenica o in giorni festivi infrasettimanali con effettuazione di una pausa pranzo di almeno trenta minuti e con rientro pomeridiano, viene erogato un buono pasto.
2. Ai sensi di quanto predisposto dalle deroghe in materia di pausa previste dall'art. 13 del CCNL 9/05/2006 le Parti concordano di riconoscere al personale appartenente al corpo di Polizia Locale che presta servizio in occasione del turno serale, del sabato e della domenica, l'elargizione del buono pasto, secondo le modalità in vigore, da consumarsi prima e fuori dal servizio.
3. Attualmente viene riconosciuto 1 buono pasto, che ad oggi ha un valore di euro 5,29 (il valore è comprensivo del terzo a carico del dipendente).
4. Le parti si impegnano, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili a bilancio, ad una modifica del valore del buono pasto nella misura di € 7,00.

Art. 25 - Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi soggetti a turnazione, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.
2. I dipendenti che usufruiscono dell'orario di lavoro standard, di cui all'art. 19 bis, usufruiscono dell'orario di lavoro flessibile in entrata ed in uscita di un'ora e mezza.
3. In relazione al particolare servizio ricoperto (es: Biblioteca - S@C – Polizia locale per i dipendenti non appartenenti al Corpo) i dipendenti usufruiscono di un orario di lavoro flessibile stabilito con relativa disposizione dirigenziale.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi dell'orario di lavoro flessibile in entrata e in uscita nell'ambito della medesima giornata.
5. 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 dirigente.
6. 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:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

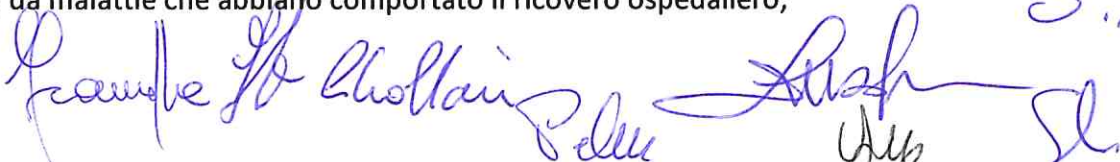
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- f) sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 26 - Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 21 che verranno evidenziate nella schermata del cartellino mensile in web-si.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 27 - Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. Il Dirigente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse garantendo la fruizione di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre. Per esigenze personali si può protrarre la fruizione entro aprile, e per esigenze di servizio si può protrarre la fruizione entro il mese di giugno dell'anno successivo.
3. In caso di consistente accumulo di ferie non usufruite, o di comprovate esigenze di servizio, la fruizione delle ferie residue sarà disposta dal dirigente sulla base di un piano di smaltimento concordato con il dipendente.
4. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.
5. La festività del Santo Patrono cade il giorno 16 agosto.
6. Nei primi 3 anni di servizio:
 - a) Lavoratori su 5 giorni: 26 giorni + 4 ex festività
 - b) Lavoratori su 6 giorni: 30 giorni + 4 ex festivitàDopo i primi 3 anni di servizio:
 - a) Lavoratori su 5 giorni: 28 giorni + 4 ex festività
 - b) Lavoratori su 6 giorni: 32 giorni + 4 ex festivitàDeterminate in proporzione ai dodicesimi nel caso di presa in servizio in corso d'anno.
In caso di orario misto su 5 e 6 giorni settimanali si proporziona (Es. 40 settimane lavorate su 5 giorni e 12 lavorate su 6 giorni – giorni di ferie = $[(36/52)*12] + [(32/52)*40] = 33$ giorni).
7. Nel caso le ferie siano sospese o interrotte per ragioni di servizio si ha diritto al rimborso delle spese sostenute per le vacanze.
8. Le ferie sono sospese:
 - a) da malattie che si siano protratte per più di tre giorni;
 - b) da malattie che abbiano comportato il ricovero ospedaliero;



c) dal congedo per lutto.

9. Si rimanda all'art. 28 del CCNL 21/05/2018 per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo.

Art. 28 - Festività infrasettimanali

1. In applicazione dell'art. 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Art. 29 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL 21/05/2018.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

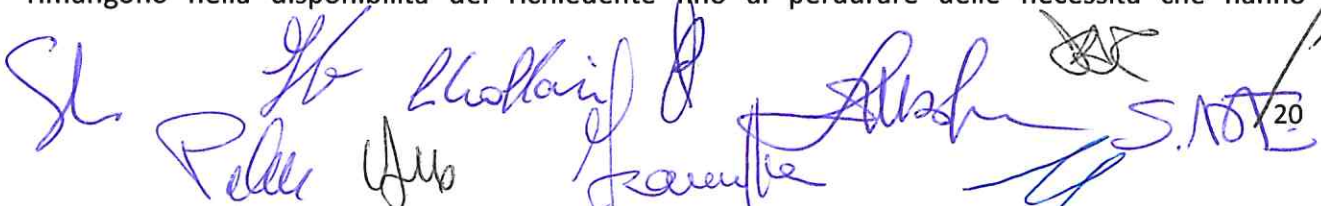
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 del CCNL 21/05/2018 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or names. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script. The date '20' is visible at the bottom right corner, likely indicating the year 2020.

giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 30 - Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente, con le modalità indicate nella circolare esplicativa allegata (ALLEGATO 3):

- a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- c) 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- d) tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
- e) permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)

2. Possono essere inoltre concessi, per motivi personali o familiari, 18 ore di permesso retribuito all'anno (art. 32 CCNL 21/05/2018).

3. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è

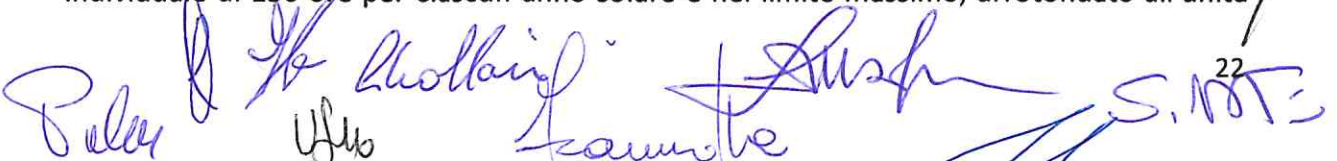
tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)

4. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

5. Ai dipendenti sono concessi, in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione, permessi retribuiti per motivi di studio nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità



superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.

6. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)
7. Si allega al presente CCDI la relativa circolare esplicativa (ALLEGATO 3).

Art. 31 - Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 21/05/2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento

presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Art. 32 - Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 33 - Trattamento del personale assunto

con contratto a tempo determinato e in somministrazione lavoro

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 34 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti concordano di elevare il numero massimo dei rapporti di lavoro a tempo parziale, relativamente alla dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, nella misura del 30%.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda con cadenza semestrale (giugno-dicembre).

3. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto oppure nega la stessa qualora:

a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;

b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Ente

nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza a:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. Allo scadere del triennio il dirigente e il dipendente interessato rivaluteranno la situazione, in considerazione delle esigenze di funzionamento dell'amministrazione, delle esigenze personali del dipendente e di quelle degli altri lavoratori che nel frattempo potrebbero essere mutate e nel caso prevedere il rientro a tempo pieno ovvero la modifica dell'orario di lavoro.

8. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

TITOLO VI - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 35 - Area delle posizioni organizzative

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21/5/2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 31/12/2018, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4 del CCNL 21/5/2018, nel corso nel 2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali, di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21/5/2018 e ai sensi dell'art. 4 comma 3 del presente CCDI.

2. In applicazione degli artt. 15, commi 5 e 67, comma 1, del CCNL 21/5/2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono

determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 65.800 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2018.

3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma non inferiore al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

4. Gli incarichi, previo avviso pubblico ai soggetti interessati, sono conferiti dai dirigenti per un limite minimo di un anno e massimo di tre anni al personale individuato tra coloro che abbiano presentato formale candidatura, che sia appartenente alla categoria D, che non abbia ricevuto nessuna sanzione disciplinare di cui alle lettere c) d) e) dell'art 58 del CCNL 21/5/2018.

5. La retribuzione di risultato è corrisposta nei termini e con le modalità previste dal regolamento concernente il sistema di misurazione e valutazione della performance approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 56/2018 "Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance", successive modificazioni (ALLEGATO 4).

6. Si rimanda al Sistema di attribuzione delle Posizioni Organizzative nonché alla pesatura approvato con Delibera di Giunta n. 106/2016 (ALLEGATO 5).

Art. 36 – Valutazione della performance e progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Si rimanda al Sistema di valutazione della performance già approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 56/2018 "Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

2. Le parti concordano sulla esigenza di riaprire il confronto per la revisione dei criteri secondo quanto predisposto dall'art. 5 del CCNL 21/05/2018, anche alla luce dell'esigenza di attribuire progressioni economiche all'interno della categoria mediante utilizzo dei risultati del sistema di valutazione della performance in vigore.

3. Il confronto dovrà pervenire ad un accordo da sottoscrivere entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 37 - Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

Il fondo delle risorse decentrate viene determinato con specifico atto dirigenziale all'inizio di ogni anno solare ed è costituito dalle seguenti voci:

Risorse stabili:

1. Risparmi ex art. 2 comma 3 D. Lgs 165/2001 (art. 67 comma 2 lett. d) CCNL 21/05/2018).

2. Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica – (art. 67 comma 2 lett h) CCNL 21/05/2018.

3. Ria e assegni ad personam personale cessato nell' anno precedente in misura intera (art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21/05/2018.

4. Eventuale decurtazioni del fondo - parte stabile per rispetto limite del salario accessorio (componente negativa).
5. Storicizzazione Fondo 2017 - Unico importo consolidato anno 2017 (art.67 c. 2 lett. a) CCNL 21/05/2018.
6. Incremento di euro 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015 dal 2019 – (art.67 c.2 lett. b) CCNL 21/05/2018.
7. Rideterminazione per incremento stipendio dal 2018 – (art.67 c.2 lett. d) CCNL 21/05/2018.
8. Incremento/decremento per personale trasferito - (art.67 c.2 lett. e) CCNL 21/05/2018.

Risorse variabili:

9. Incremento per riduzione stabile straordinario dal 2018 -(art.67 c.2 lett. g) ccnl CCNL 21/05/2018.
10. Specifiche disposizioni di legge -(art.67 c.3 lett. c) CCNL 21/05/2018.
11. Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica -(art.67 c.3 lett. i) CCNL 21/05/2018.
12. Integrazione 1,2% -(art.67 c.3 lett. h) CCNL 21/05/2018.
13. Messaggi notificatori -(art.67 c.3 lett. f) CCNL 21/05/2018.
14. Ria e assegni ad personam personale cessato nell' anno precedente in misura frazionata - (art.67 c.3 lett. d) CCNL 21/05/2018.
15. Eventuale decurtazioni del fondo - parte stabile per rispetto limite del salario accessorio
16. Economie fondo straordinario confluite (art.67 c.3 lett. a) ccnl 2016-18)
17. Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi ISTAT, ecc. (art. 43, l. 449/1997; art.67 c.3 lett. c) ccnl2016-18)
18. Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art.67 c.3 lett. b) ccnl 2016-18; art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011)
19. Integrazione percentuale della parte variabile (art.67 c.3 lett. j) ccnl2016-18; art. 23, commi 4 e 6, dlgs75/2017)
20. Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016; art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18)

Art. 38 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali

risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

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

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/9/2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 21/05/2018;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/9/2000;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 39 - Indennità condizioni di lavoro

1. Come indicato dall'art. 70-bis CCNL 21/05/2018, l'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni 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 dei valori.

2. Considerato che tali indennità coprono economicamente situazioni lavorative disagiate o che comportano rischi di varia natura, l'Amministrazione si impegna ad adottare opportuni interventi organizzativi e tecnologici volti a migliorare le condizioni lavoro del personale e, quindi, alla conseguente riduzione di tali indennità.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, debitamente attestati dal dirigente, e le cui misure sono definite, per ciascuna fattispecie, ai successivi commi 5, 6 e 7, sulla base dei criteri indicati dall'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 comma 3.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

5. Le parti convengono che sono considerate condizioni di lavoro disagiate le attività che comportano stress relazionale riconducibile a prestazioni con effettiva e prolungata attività di front-office e con esposizione al rapporto con il pubblico per molte ore al giorno, secondo il presente schema esplicativo che individua fattispecie e misure dell'indennità:

| Tipologie di condizioni di | Tipologie di dipendenti | Misurazione dell'indennità e |
|----------------------------|-------------------------|------------------------------|
|----------------------------|-------------------------|------------------------------|

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

| lavoro destinate a remunerare attività disagiate | | condizioni per l'erogazione |
|--|---|---|
| Attività prestata allo sportello al pubblico con notevole affluenza di pubblico, con particolari tipologie di utenza con cui il rapporto comporta un elevato grado di complessità e con riguardo all'utenza caratterizzata da fragilità sociale. | Operatori dello sportello S@C Operatori sportello Polizia Mortuaria Operatori sportello al pubblico servizi sociali Operatori sportello al pubblico Polizia Locale | € 1,5 al giorno. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato dal dirigente del settore di appartenenza, avviene mensilmente sulla base dei dati comunicati dai responsabili di servizio per ciascuna specifica mansione. L'indennità viene erogata per i soli giorni di effettivo servizio. L'indennità non viene erogata |
| Attività prestata nelle reception dei Palazzi Comunali che comportano un elevato grado di controllo e presidio e un rapporto continuo con utenze eterogenee | Commessi delle reception del palazzo comunale di Via I maggio e del centro Culturale "G. Verdi" | nelle giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa e nelle giornate in cui, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportino |
| Attività prestata con articolazioni orarie di particolare flessibilità simili a quelle per le quali sono previste l'applicazione dell'istituto della turnazione comprese le giornate di sabato | Operatori delle biblioteche | condizioni disagiate. |

6. Le parti convengono che sono considerate condizioni di lavoro esposte a rischio tutte quelle attività svolte in particolari situazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio in via continuativa, secondo lo schema sotto riportato che individua fattispecie e misure:

| Tipologie di condizioni di lavoro destinate esposte a rischi | Tipologie di dipendenti | Misurazione dell'indennità e condizioni per l'erogazione |
|---|---|---|
| Attività prestate con l'utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare possibili rischi; utilizzo di mezzi o macchine operative potenzialmente | Messi e Commessi che utilizzano l'auto e che svolgono la propria prestazione all'esterno Esecutori operativi dei settori | € 1,5 al giorno. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato dal dirigente del settore di appartenenza, avviene mensilmente sulla |

| | | |
|-------------|--|---|
| pericolosi. | ambiente, arredo urbano e manutenzioni che svolgono sopralluoghi, verifiche di lavori in appalto | base dei dati comunicati dai responsabili di servizio per ciascuna specifica mansione. L'indennità viene erogata per i soli giorni di effettivo servizio. L'indennità non viene erogata nelle 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 siano esposti a rischi. |
|-------------|--|---|

7. Al personale che è adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa viene corrisposta una indennità di condizioni lavoro nella misura di seguito indicata:

| Importi mensili maneggiati | Misura indennità e condizioni di erogazione |
|-------------------------------------|--|
| Da € 300,00 ad € 1.000,00 | 1 €/giorno |
| Da € 1000,01 ad € 5.000,00 | 1,35 €/giorno |
| Per importi superiori ad € 5.000,00 | 1,70 €/giorno |
| | L'indennità è corrisposta in presenza delle seguenti condizioni: a) il maneggio dei valori deve essere personale ed effettivo; b) per "maneggio dei valori" si intende maneggio di denaro contante; c) restano esclusi il maneggio di buoni pasto, valori bollati, carte di debito. L'individuazione dei soggetti a cui corrispondere l'indennità indicata nel presente comma è effettuata con atto dirigenziale annuale |

7 bis. L'indennità non è dovuta all'economista e agli altri agenti contabili nel caso in cui percepiscano una indennità per specifiche responsabilità ai sensi del successivo art. 41.

8. Qualora al personale dipendente sia riconosciuta più di una delle fattispecie di condizioni lavoro sopra richiamate, l'ammontare complessivo delle stesse non potrà superare l'importo massimo giornaliero di 3,20 euro.

[Handwritten signatures and initials]

S. NOTI
30

Art. 40 - Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base dei regolamenti in vigore, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse – a titolo esemplificativo – a indagini statistiche, avvocatura, servizi resi a terzi, sponsorizzazioni, incentivi per funzioni tecniche.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle specifiche norme di legge.

Art. 41 - Indennità per specifiche responsabilità

(Art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21/05/2018)

1. In attuazione dell'art. 7 lett. f) del CCNL 21/05/2018 è demandato alla contrattazione collettiva integrativa definire i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018.
2. L'indennità in oggetto può essere corrisposta:
 - a) per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C;
 - b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità.
3. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D può essere attribuita l'indennità per specifiche responsabilità in presenza di atto formale assunto dal competente dirigente, dal quale risulti l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria della categoria di inquadramento ma comunque non riconducibili alla categoria superiore.
4. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D può essere attribuita l'indennità per specifiche responsabilità in presenza di specifico atto dirigenziale dal quale risulti espressamente l'attribuzione delle responsabilità assegnate.
5. La dizione "specifiche responsabilità" deve intendersi strettamente connessa all'effettivo esercizio in via continuativa di attività aventi contenuti significativi e qualificanti, da cui derivi esposizione del dipendente ad una specifica e predefinita responsabilità.

Pertanto, non rientrano in tale fattispecie:

- a) la mera "responsabilità di procedimento", in quanto connessa all'espletamento di attività procedimentale, già compresa fra le attività obbligatoriamente esercitate ai sensi della relativa declaratoria ("Allegato A" del CCNL 31/03/1999), in quanto connessa all'espletamento di attività già compresa fra le attività obbligatoriamente esercitate ai sensi della relativa declaratoria ("Allegato A" del CCNL 31/03/1999);
- b) il coordinamento di personale da parte di personale inquadrato in categoria D, trattandosi di funzioni ricomprese nella relativa declaratoria ("Allegato A" del CCNL 31/03/1999).

6. L'attribuzione di detta indennità è, quindi, limitata a specifiche responsabilità di procedimenti, particolarmente complessi, implicanti significative relazioni esterne, ma comunque non riconducibili alla categoria superiore perché privi delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

7. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene operata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.
8. L'individuazione delle risorse destinate al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità - in base ai criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa - è definita dalla contrattazione decentrata integrativa. Le risorse economiche destinate al finanziamento delle indennità di cui trattasi vengono quantificate di anno in anno nel "Fondo delle risorse decentrate".
9. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.
10. Le indennità di cui all'art 70-quinquies del CCNL 21/05/2018 non sono tra loro cumulabili.
11. In applicazione dei commi precedenti, vengono definiti i seguenti tre criteri necessari per l'individuazione delle posizioni a cui riconoscere l'esercizio di specifiche responsabilità:
 - a) categoria di inquadramento;
 - b) elementi di complessità degli incarichi e relativa responsabilità;
 - c) livello di autonomia.
12. Al fine di graduare le indennità collegate all'esercizio di funzioni che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei tre criteri individuati nel comma 11, ai quali viene conferita una "pesatura", come da criteri riportati nella "TABELLA A" più sotto riportata.
13. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
14. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008.
15. In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità e paternità.
16. Le risorse disponibili vengono assegnate a ciascuna Direzione in proporzione al numero di dipendenti (esclusi i dirigenti) assegnati al 1° gennaio di ciascun anno.
17. La graduazione delle specifiche responsabilità è effettuata dai dirigenti mediante applicazione dei criteri di cui alla tabella A sotto riportata.
18. L'incarico per l'esercizio di specifiche responsabilità è conferito a tempo determinato per ogni anno solare, con provvedimento del dirigente che può essere adottato anche in corso d'anno. In tale ultimo caso l'indennità annua è riproporzionata al periodo di effettivo esercizio delle responsabilità.

TABELLA A

Criteri per la pesatura delle attività comportanti esercizio di specifiche responsabilità

| | |
|---|----------------------|
| Appartenenza alla categoria | max 30 punti |
| complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità | max 40 punti |
| Livello di autonomia | max 30 punti |
| punteggio complessivo | max 100 punti |

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie sopraindicate, si assegneranno i punteggi massimi sotto riportati:

| categoria di inquadramento | punti |
|--|-------|
| dipendenti appartenenti alla categoria D | 30 |
| dipendenti appartenenti alla categoria C | 25 |
| dipendenti appartenenti alla categoria B | 20 |

Nella tabella sotto riportata si esplicitano i criteri individuati, ai quali corrisponde un punteggio o pesatura:

| per le categorie | elementi di complessità degli incarichi e relativa responsabilità (sono utilizzabili i parametri in relazione alla categoria di inquadramento) | punti |
|------------------|---|-------|
| B - C - D | gestione autonoma di procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi | 15 |
| D | relazioni e rapporti esterni, in via sistematica e continuativa, con Enti, Istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali | 10 |
| C - D | svolgimento di azione di indirizzo di altre figure di categoria analoga o inferiore | 10 |
| C - D | coordinamento di un gruppo di lavoro formalmente costituito | 5 |
| | Punteggio massimo attribuibile | 40 |

| livello di autonomia (è utilizzabile un solo parametro per ciascuna posizione) | punti |
|---|-------|
| Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa, sulla base di indicazioni di massima ricevute dal Responsabile di struttura di appartenenza, o di elevata incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente | 30 |
| Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate e/o sulla base di indicazioni di dettaglio ricevute dal responsabile di struttura; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. | 20 |
| Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza. | 10 |

Esempio di pesatura del dipendente X:

- È inquadrato nella categoria C: 25 punti;

- La complessità dell'incarico è valutata con l'attribuzione di 20 punti.
- Il livello di autonomia è valutato con 20 punti.
- Il punteggio totale è quindi di 65 punti.
- Al dipendente X spetta il 65% della misura dell'indennità massima.

18. L'indennità di cui al presente articolo può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00 e verrà erogata mensilmente.

**Art. 42 - Indennità per specifiche responsabilità
(Art. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21/05/2018)**

1. L'indennità per specifiche responsabilità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

2. In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21/05/2018, è riconosciuta un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi ai lavoratori che non risultino incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 21/05/2018 per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale appartenente alle categorie B, C e D, a cui, con atto del dirigente è stata attribuita la qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale;
- b) i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- c) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

3. L'individuazione dei soggetti cui corrispondere l'indennità per specifica responsabilità è effettuata con atto dirigenziale annuale da trasmettere all'Ufficio del Personale e alle persone direttamente interessate.

Art. 43 - Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14/9/2000, si prevede che una quota parte pari al 60% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

Art. 44 - Integrazione della disciplina della trasferta

Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali, in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore.

TITOLO VIII - SEZIONE POLIZIA LOCALE

**Art. 45 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento
di attività e iniziative di carattere privato**

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale della Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1/4/1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL 14/9/2000.

2. Il reclutamento del personale avverrà su base volontaria e il numero dei contingenti è determinato dal Comando, tenuto conto delle esigenze del servizio.

3. Nel caso in cui le ore di lavoro aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

4. La giornata del riposo compensativo, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, sarà individuata dal lavoratore interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio.

5. I soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative provvedono al rimborso dei costi sostenuti dall'Amministrazione Comunale sia relativi alla retribuzione del personale interessato, sia agli eventuali giorni di riposo compensativo, sia dei costi gestionali ed organizzativi.

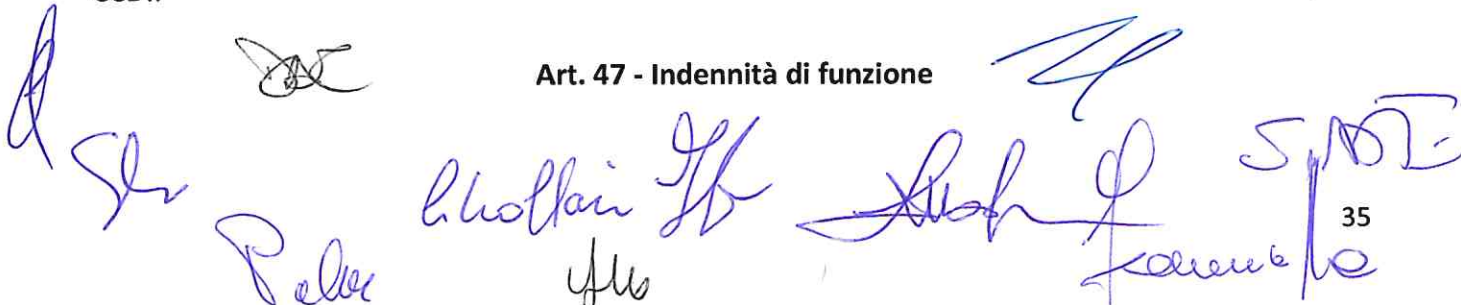
Art. 46 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, così come individuato dal dirigente del servizio competente, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. L'indennità di cui al precedente comma è quantificata in € 2,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno e trova copertura nel fondo per le risorse decentrate.

3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) del CCNL 6/7/1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 39 del presente CCDI.

Art. 47 - Indennità di funzione

A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Pelle', 'L. Colonna', and 'S. P. E.', along with initials and a date '5/10/21'.

1. Al personale della Polizia locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano formalmente attribuite responsabilità dal dirigente relative alla funzione esercitate e tenuto conto del grado rivestito, viene corrisposta una indennità di funzione, nei limiti del budget assegnato al Corpo della Polizia locale, secondo la disciplina di cui all'art. 41 del presente CCDI.
2. L'indennità di cui al precedente comma può variare da un minimo di € 500,00 a € 3000,00.
3. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità di funzione; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.
4. L'indennità di cui al presente articolo sostituisce, per il personale della Polizia Locale, quella di cui all'art. 41.

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 48 - Disposizioni finali e transitorie

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 attualmente vigenti.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato, per quanto non in contrasto con eventuali disposizioni di legge o di CCNL sopravvenute.
3. L'approvazione del presente contratto, per le materie dal medesimo disciplinate, comporta l'abrogazione dei contratti collettivi decentrati integrativi precedentemente sottoscritti.

DICHIARAZIONI CONCLUSIVE DELLE PARTI

1. Le Parti si impegnano a redigere a breve il "Protocollo delle Relazioni Sindacali".
 2. Le Parti concordano di attivare, in via sperimentale, entro 60 giorni e compatibilmente con l'adeguamento del software di gestione, la possibilità di fruizione ad ore delle quattro giornate relative alle ex festività soppresse.
- Le modalità operative saranno definite con apposita circolare dell'Ente di cui verrà fornita preventivamente informazione alle RSU e alle OO.SS.

DICHIARAZIONI CONCLUSIVE DI PARTE SINDACALE

1. All'art. 25 del presente CCDI si è chiesto di inserire il seguente comma:
L'eventuale lavoro straordinario preventivamente autorizzato dal responsabile di Servizio, che dovesse iniziare all'interno della fascia di orario di lavoro flessibile in uscita, ha inizio dal termine del debito lavorativo giornaliero.
- Riscontrando la non disponibilità, da parte pubblica, di inserire questo comma, per le motivazioni espresse negli incontri tecnici, la parte sindacale ribadisce che quanto indicato risponde alla disciplina contrattuale.

ALLEGATI

ALLEGATO 1: CCDI parte economica anno 2018


ALLEGATO 2: Protocollo di Intesa approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 15/12/2016: "Regolamento disciplinante le forme di previdenza integrativa per il personale della Polizia locale".

ALLEGATO 3: "Circolare esplicativa per i permessi".


ALLEGATO 4: Deliberazione della Giunta comunale n. 56/2018 "Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

ALLEGATO 5: Delibera di Giunta n. 106/2016: "Sistema di attribuzione delle Posizioni Organizzative nonché alla pesatura".

CGI/FP
16 anni alle
CSC FP.



khollari
S.N.T.
Depresi Galardi
Pannunzi
FP

UIL FPL Giuliana Martotto

Fede 