



REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI BIELLA

COMUNE DI GAGLIANICO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (C.C.I.A.)

PRE INTESA PER L'ANNO 2019

L'anno duemiladiciannove addì sei del mese di dicembre, nella Residenza Comunale di Gaglianico.

La delegazione trattante, costituita ai sensi del Titolo II del vigente CCNL 21 maggio 2018 2016-2018, è così composta

Per la parte pubblica, giusta deliberazione n. 147 assunta dalla Giunta Comunale in data 20/11/2019

- INGRASSIA Guido, Segretario Comunale – Responsabile del Servizio Personale;
- PASINI Susanna – Responsabile del Servizio Finanziario
- CASOTTO Mauro – Responsabile del Servizio Polizia Municipale
- ANSELMO Mariacristina – Responsabile del Servizio Asilo Nido e Istruzione
- ZORODDU Paolo Manuele – Responsabile del Servizio Tecnico

Per la parte sindacale:

2) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- Polimeno Antonio (CISL FPS)
- R.S.U. C.G.I.L. Maielli Anna, Panella Roberto,
- R.S.U. U.I.L. Milia Barbara.

Richiamato la Pre Intesa del 02/05/2019 e relativo il Contratto Decentrato Integrativo anno 2019-2020-201, sottoscritto tra le parti in data 07/05/2019.

Indi la Delegazione Trattante e le Parti Sindacali, confermano quanto già specificato nella predetta Pre-Intesa e di seguito riportato:

COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ – ANNO 2019 -

ART. 1

COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 67 e 68 CCNL 21/05/2018

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stato costituito con determinazione del responsabile del servizio n. 255 del 09/12/2019 ed è pari a € **83.590,80** – allegato A).

ART. 2

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

Le parti convergono di destinare le risorse decentrate stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 3

UTILIZZO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (art. 16 del CCNL 21/05/2018)

Le progressioni economiche autorizzate con deliberazione di giunta n. 157 del 04/12/2019 e sono finanziate con risorse stabili secondo l'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.

Il Fondo destinato alle progressioni storiche ammonta a € **30.984,85**.

Per l'anno 2019 sono previste progressioni secondo le modalità concordate tra le parti e descritte nella Piattaforma Contrattuale - Allegato B), quale parte formale e sostanziale per presente accordo nel rispetto dell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018.

Il Fondo destinato alle progressioni economiche contrattate nell'anno ammonta a € **5.001,58**.

ART. 4

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2019

Secondo l'art. 67 e 68, parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2018, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

L'indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04 per l'anno 2018 ammonta a un totale complessivo di € **11.259,26**.

Le indennità per educatori asili nido (art. 31, co.5, CCNL 14/09/2000) ammonta ad € **4.514,87**.

ART. 5

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento dei seguenti istituti:

- Indennità di turno, art. 23 CCNL 21/06/2018 per un ammontare di **€ 3.000,00**;
- Indennità di condizioni di lavoro, art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 per un ammontare di **€ 1.430,00**;
- Indennità per specifiche responsabilità (Stato civile), art.70-quinquies co.2 CCNL 21/05/2018, per un ammontare di **€ 600,00**;
- Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies co.1 CCNL 21/05/2018, per un ammontare di **€ 5.000,00**;
- Indennità di servizio esterno art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018, per un ammontare di **€ 660,00**;
- Premi collegati alla performance organizzativa art.68 co.2 let. A CCNL 21/05/2018, per un ammontare di **€ 1.450,00**.

ART. 7

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi ammontano ad **€ 10.712,73**.

ART.8

UTILIZZO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE E IMU E TARI

- Incentivo per le funzioni tecniche (art. 68 co. 2 let. G CCNL del 21/05/2018), ammonta ad **€ 4.820,87**;
- Incentivo per il recupero IMU/TARI (art. 68 co. 2 let. G CCNL del 21/05/2018), ammonta ad **€ 3.333,34**.

ART. 9

RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE

L'utilizzo del fondo per l'anno 2019, è specificato nel prospetto, che viene allegato C) al presente documento, di cui forma parte integrante e sostanziale disponendo che oltre agli istituti contrattuali sopra citati sono previsti progetti di miglioramento dei servizi esistenti ai sensi dell'art. 15 comma 5° CCNL 1.4.1999.

**ART. 10
DISPOSIZIONI FINALI.**

Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) per l'anno 2019 in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Il presente accordo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

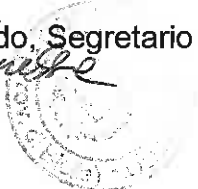
- sia firmato per la parte sindacale dalle RSU;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL (partecipante alle trattative);
- sia firmato dal rappresentante della delegazione di parte pubblica;

In tale quadro gli articoli sopra riportati costituiscono valore di accordo tra le parti, unitamente all'allegato connesso, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la parte pubblica, che, con la sottoscrizione del presente accordo, si impegna ad erogare ai dipendenti interessati le risorse indicate nell'allegato prospetto C).

- INGRASSIA Guido, Segretario Comunale ->Presidente;



Per la parte sindacale:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- Polimeno Antonio (CISL FP)



- R.S.U. C.G.I.L. Maielli Anna, 

Panella Roberto 

- R.S.U. U.I.L. Milia Barbara 

SOTTOSCRITTO IN DATA
18/12/2019

PIATTAFORMA CONTRATTUALE PER GAGLIANICO 2019

ART. 1

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (PROGRESSIONI ORIZZONTALI)

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria devono trovare il loro finanziamento nella parte stabile del fondo per le risorse decentrate.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. Per il 2019 l'ammontare dell'importo sarà parametrato per rendere possibile il passaggio economico di 1/3 dei dipendenti salvo intese (almeno 8 unità);
3. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione ed allo sviluppo delle competenze professionali
4. Le progressioni economiche all'interno della categoria sono riservate al personale in servizio a tempo indeterminato secondo i requisiti sotto riportati:
 - essere in possesso di almeno due anni di anzianità di permanenza nell'Ente Pubblico e nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturata al 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione economica;
 - non avere subito provvedimenti disciplinari nei tre anni precedenti alla data del 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione, ad esclusione dei richiami verbali
 - essere in possesso di una valutazione triennale positiva, per ogni anno del triennio precedente alla data del 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione.

I criteri di cui sopra devono tutti coesistere in capo al candidato alla progressione.

La selezione è svolta sulla media della valutazione individuale conseguita per il triennio preso in considerazione e a parità di punteggio verranno tenuti nel seguente ordine i sotto riportati criteri:

1. Anni di anzianità presso l'ente;
2. Priorità ai dipendenti inquadrati nella categorie più basse (A e B);
3. Permanenza nella categoria economica iniziale (A1; B1; C1; D1;)

A parità di punteggio verranno tenuto conto dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto nel corso del triennio;
- Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione dalla selezione.

ART. 2

PROGETTI FINANZIATI CON L'ART. 15 COMMA 5

Per l'anno 2019 si conferma lo stanziamento di € 1.450,00 per il finanziamento di progetti di miglioramento e mantenimento di quelli esistenti, pertanto si propone di finanziare i seguenti progetti:

1. Centro estivo asilo nido comunale per un importo di 1.450 euro;

A
CA
RP

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
GAGLIANICO**

Anno 2019-20-21

SOTTOSCRITTO IN DATA

07/05/2019

Preintesa del 02/05/2019

Cisc/FP



Disposizioni Preliminari	5
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	<i>7</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica.....</i>	<i>8</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	8
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	<i>8</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	<i>12</i>
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	12
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 9 - Banca delle ore</i>	<i>13</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	14
<i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>14</i>
<i>Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 13 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018</i>	<i>16</i>
<i>Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale</i>	<i>17</i>
<i>Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	<i>19</i>
<i>Art. 16 - Turno.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 17 - Reperibilità.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale</i>	<i>20</i>
<i>Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ..</i>	<i>21</i>
<i>Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica.....</i>	<i>21</i>
<i>Art. 22 -Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	<i>22</i>
<i>Art. 23 - Telelavoro.</i>	<i>22</i>
<i>Art. 24– Criteri relativi alla Formazione.....</i>	<i>22</i>
<i>Art. 25 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....</i>	<i>22</i>
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE ____	23
<i>Art. 26 - Eccedenza di Personale.....</i>	<i>23</i>
TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	23

Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro 23
Art. 28 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 23
Art. 29 - Tutela della Privacy..... 24
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE 25
Art. 30- Monitoraggio e verifiche 25
Art. 31 - Norme finali..... 25

COMUNE DI GAGLIANICO
(Provincia di Biella)

L'anno duemiladiciannove, il giorno due del mese di maggio, presso il Comune di Gaglianico si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Roberto GILARDONE

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	Mario PAONESSA
CISL FPL	Roberto TOMASIN

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Anna	MAIELLI
Roberto	PANELLA
Barbara	PIETROBON



DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.


I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs... n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009);

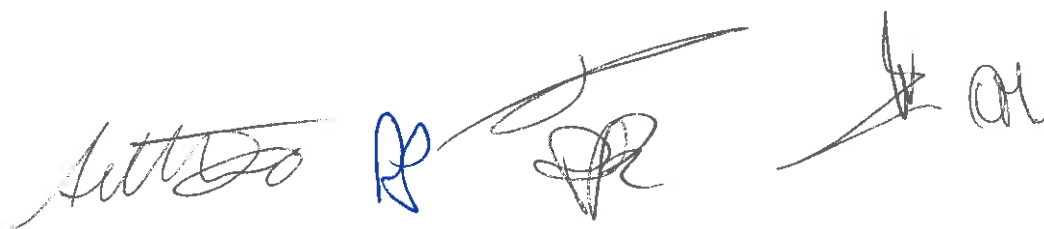
Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.



5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

The image shows four handwritten signatures in black and blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is in black ink and appears to be 'Autto'. The second is in blue ink and is a stylized 'R'. The third is in black ink and is a stylized 'PR'. The fourth is in black ink and is a stylized 'al'.

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:
 - Per la parte datoriale:
Dott. Roberto GILARDONE (Presidente)
 - Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Anna MAIELLI
Roberto PANELLA
Barbara MILIA
Barbara PIETROBON
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Mario PAONESSA (CGIL FP)
Alberto TOMASIN (CISL FPS)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula. Dall'anno 2019 si applicano le modalità contrattate dal presente contratto integrativo.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.



The image shows five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: a large, stylized signature; a signature that appears to be 'RP'; a signature that appears to be 'PIL'; a signature that appears to be 'CH'; and a final signature that is partially cut off on the right edge.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

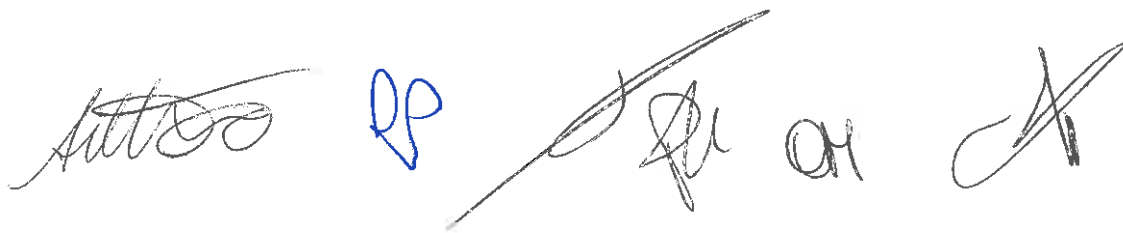
1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).



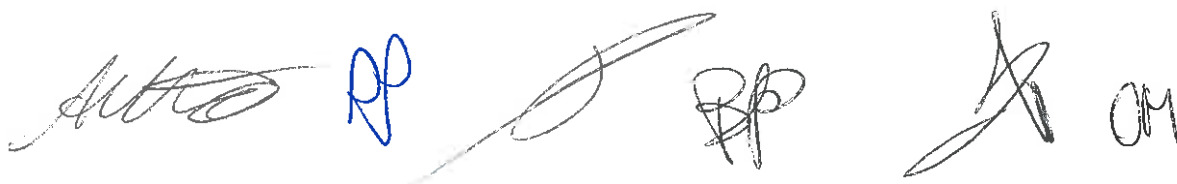
<p>Servizi culturali</p>	<p>Vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all' art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42.</p> <p>a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità;</p> <p>b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura di cui al comma 1, lett.i) nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;</p> <p>c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante Protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria.</p>
<p>Servizio di polizia municipale</p>	<p>da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:</p> <p>a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</p> <p>b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;</p> <p>c. attività della centrale operativa;</p> <p>d. vigilanza casa municipale</p> <p>e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;</p>

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;



- c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

The image shows three sets of handwritten signatures and initials in blue ink. The first set on the left consists of a large, stylized signature followed by the initials 'RP'. The middle set features a long, sweeping horizontal stroke followed by the initials 'RP'. The third set on the right includes a signature followed by the initials 'OM'.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarî nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.



3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2017. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e



se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore di 30 h/annue. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente in xxx ore annuali. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
3. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018;
4. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
5. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
7. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
8. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

The image shows several handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there is a large, stylized signature, the initials 'RP', a signature that appears to be 'FP', the initials 'AI', and another large, stylized signature.

**TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITA'**

**Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la
produttività (risorse decentrate)**

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - 1,00 € al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;



L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- 1,65 € al giorno

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati	Indennità €/giorno
Fino a € 100,00	-
da € 100,01 a € 3.000,00	0,52
Oltre € 3.001,01	1,55

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente/Funziario, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente/Funziario.

*** non è da considerare valore il bancomat.**

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 qinques c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 qinques comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:
- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 3 mesi.
 - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a un max di 2.000 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:
- **Grado di Complessità: 33%**
 - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
 - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
 - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%



- **Complessità direzionali organizzative: 33%**
 - Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;
 - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
 - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
 - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
 - Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;
 - Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;
 - **Responsabilità: 33%**
 - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
 - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
 - Strategicità: valore 1/3 del 33%;
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
 4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente/Funziario, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Dirigenti finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Dirigente/Funziario verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
 5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione.
 6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 2.000,00 €;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Art. 13 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

The image shows several handwritten signatures and initials in blue and black ink, located at the bottom of the page. There are five distinct marks: a large cursive signature on the left, a blue 'R' or 'P' initial, a blue signature, a blue 'AM' initial, and a black signature on the right.

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;
 - agli archivisti informatici¹;
 - ai formatori professionali;
 - Compensare le specifiche responsabilità:
 - derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - al personale addetto ai servizi di protezione civile
2. L'importo non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 se erogata con la stessa motivazione.
 3. L'indennità fino a € 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
 4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente/Funziario, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
 5. La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 350,00.

Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:
 - Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
 - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a un max di € 2.000 € è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:
 - **Grado di Complessità: 25%**
 - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 25%
 - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 25%
 - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 25%
 - **Complessità direzionali organizzative: 25%**
 - Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 25%;

¹ Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/modifica/cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'RP', a signature that appears to be 'BP', the initials 'AM', and a final signature that looks like 'P'.

- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 25%;
 - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 25%;
 - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 25%;
 - Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 25%;
 - Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 25%;
 - **Responsabilità e grado rivestito: 25%**
 - Responsabilità Economica: valore 1/4 del 25%;
 - Responsabilità Amministrativa: valore 1/4 del 25%;
 - Strategicità: valore 1/4 del 25%;
 - Grado rivestito: valore 1/4 del 25%
 - **Peculiarità del territorio/organizzative: 25%**
 - Dimensionali: valore 1/4 del 25%;
 - Istituzionali: valore 1/4 del 25%;
 - Sociali: valore 1/4 del 25%;
 - Ambientali: valore 1/4 del 25%;
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
 4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente/Funziario della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza dei Dirigenti finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo e nell'articolo 12. Il Dirigente/Funziario verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
 5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione.
 6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 2.000,00;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

**Art. 15 – Indennità di
Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 2 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. Tale indennità è graduata entro i seguenti valori minimi e massimi sulla base delle attività di vigilanza svolte:
 - Attività di pattugliamento in auto/moto € 1,50
 - Attività di pattugliamento appiedato € 1,50
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente/Funziionario del Settore Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente/Funziionario.

Art. 16 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

Art. 17 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.
3. Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta la decadenza della titolarità di posizione organizzativa.



Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **70%**.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% (CCNL prevede almeno che i più meritevoli guadagnino almeno il 30% in più rispetto al premio medio) di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 15% del personale partecipante al premio della performance individuale.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;**
 - Valutazione inferiore al **70%: nessuna distribuzione di produttività.**
11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95% nell'Ente** (verificare se per ente o area) nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al



personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%. In caso contrario le risorse rappresentano economia.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente pubblico e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione positiva e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.
5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
6. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 80%.
7. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, dark signature, a blue 'Rp' signature, a signature with a long horizontal stroke, and a signature that appears to be 'A' followed by 'OH'.

Art. 22 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati

Art. 23 - Telelavoro.

1. Il Comune di Gaglianico, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70.

Art. 24– Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente/Funziionario si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 25 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.
3. La gestione di tali risorse compete agli organismi di cui all'articolo precedente.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature in black ink, followed by the initials 'RP' in blue ink, a signature in black ink that is partially obscured by a large scribble, and finally a signature in black ink that includes the number '04'.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE

Art. 26 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 28 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (Dirigente/Funziionario e non Dirigente/Funziionario).
I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
 - Propositivi su:
 - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*



- *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
 - *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
 - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
 - *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
 - *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
 - *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
 - *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*
 - **Consultivi, formulando pareri su:**
 - *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
 - *piani di formazione del personale;*
 - *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
 - *criteri di valutazione del personale,*
 - *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
 - **Di verifica su:**
 - *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
 - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
 - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*
 - *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 29 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the representatives of the RSU and the OO.SS. mentioned in the text above.

un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 30- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 31 - Norme finali

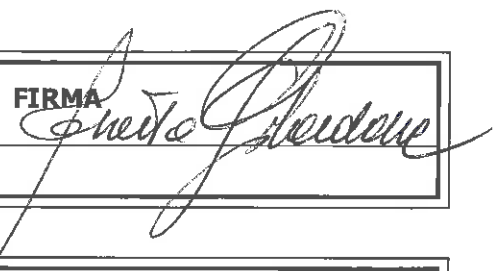
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

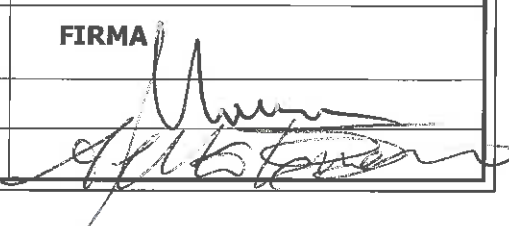
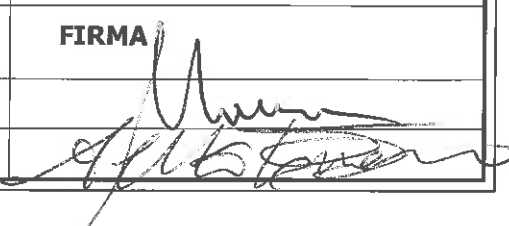


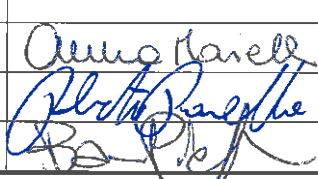
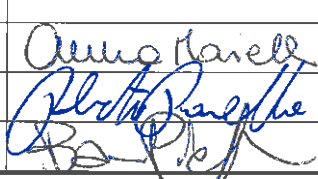
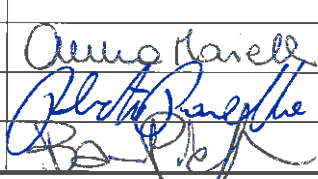
SOTTOSCRIZIONE:

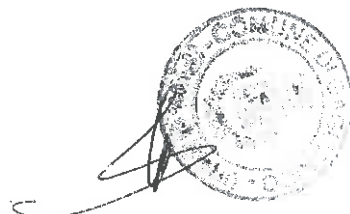
Luogo: Gaglianico

Data: 02/05/2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	GILARDONE Roberto	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Mario PAONESSA	
2. C.I.S.L. - FP	Alberto TOMASIN	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Anna MAIELLI	
Roberto Panella	
Barbara PIETROBON	





COMUNE DI GAGLIANICO

ORGANO DI REVISIONE

VERBALE DEL 07/05/2019

Oggetto: Approvazione normativa "Contratto Decentrato Integrativo anno 2019 – 2020 – 2021"

Ricevuta in data 03/05/2019 la documentazione necessaria per stilare il parere inerente all'oggetto di cui sopra.

Premesso che:

- in data 02.05.2019 si sono riunite presso il Comune di Gaglianico: la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la Delegazione di Parte Sindacale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie ed hanno sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2019 – 2020 – 2021;
- i Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:
 - non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
 - non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
 - non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs... n. 150/2009);

- non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009);
- La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:
 - Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
 - Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).
 - Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
 - Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
 - Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

Precisato che:

- il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale;
- tale contratto ha durata triennale e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, salvo diversa disposizione derivante dalla Legge o dalla contrattazione collettiva nazionale;
- vengono definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative all'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

Inoltre:

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo prevede quelli che sono i diritti e le libertà sindacali più precisamente in merito ai permessi sindacali e alle assemblee;
- il presente contratto, al Titolo II, regola la disciplina inerente al lavoro straordinario e la Banca delle Ore;
- nel Titolo III è specificato l'utilizzo delle risorse per la politica di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- sono considerate nel Titolo VI le disposizioni in materia di eccedenza del personale e nel Titolo VII la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro;

Visto:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- lo Statuto comunale;
- il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il parere del responsabile del Servizio ai sensi art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

CONCLUSIONI

Tenuto conto delle verifiche l'Organo di revisione, seppur in assenza di delibera di Giunta, esprime un parere favorevole alla bozza di proposta di cui all'oggetto, in quanto sussistono i requisiti di congruità, coerenza ed attendibilità.

L'Organo di Revisione


Dott. Paolo Guidetti

