



Comune di Centallo

PROVINCIA DI CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

L'anno duemiladiciannove, addì VENTITAE..... del mese di dicembre alle ore 12,00 nella sala Giunta del Comune di Centallo, al fine di dare attuazione al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 - 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, si sono riunite le Delegazioni Trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018 nelle persone dei signori:

per la parte pubblica (come da deliberazione G.C. n. 35 dell'11.03.2019)

Nominativo	Qualifica	Presente	Assente
Rossi dott.ssa Fulvia	Segretario Comunale - Presidente della Delegazione	x	
Giraud dott.ssa Marina	Responsabile del servizio di Ragioneria Componente	x	

per la parte sindacale

Nominativo	Qualifica	Presente	Assente
Fomasero Marco	Componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria	x	
Gatto Marco	"	x	
Saba Giovannangela	"	x	
Palermo Gaspare - CGIL FP	Rappresentanti delle Organizzazioni e Confederazioni Sindacali firmatarie del CCNL	x	
Nanè Ivan - CISL FP	"	x	X
Marchiori Fulvio	"		x

1

SOMMARIO

1.2 Schema del Contratto Collettivo Integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata del contratto e principi generali

Art. 2 Relazioni sindacali

Art. 3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 4 Pari opportunità

Art. 5 Formazione e aggiornamento professionale

Art. 6 Lavoro straordinario – Banca delle ore

Art. 7 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Art. 8 Qualità del lavoro e innovazioni organizzative

Art. 9 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 10 Gestione servizio mensa

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 11 Indennità condizioni di lavoro

Art. 12 Previdenza complementare

Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21/05/2018)

Art. 14 Compensi per compiti comportanti specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2 CCNL 21/05/2018)

Art. 15 Criteri per la progressione economica interna alle categorie

Art. 16 Criteri per la costituzione e la destinazione delle risorse decentrate

Art. 17 Criteri generali dei sistemi di incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi

Art. 18 Disciplina del trattamento accessorio per il personale a tempo parziale

Art. 19 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18 c. 1, lett. h e art. 7 comma 4, lett. j del CCNL 21/05/2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 20 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21/05/2018)

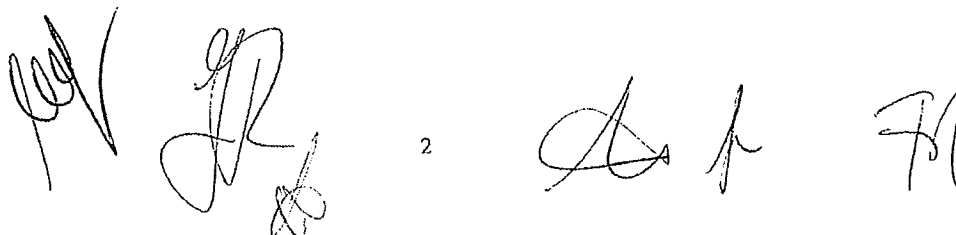
Art. 21 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 21/05/2018)

Art. 22 Proventi delle violazioni al Codice della Strada (art. 56-quater, CCNL 21/05/2018)

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23 Rinvio

Art. 24 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione – Regime fiscale



2

PREMESSO CHE

La contrattazione collettiva integrativa, tra la delegazione sindacale e quella di parte datoriale, a sensi del comma 4 dell'articolo 7 del CCNL 21 maggio 2018, ha ad oggetto le materie di seguito indicate:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- l) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- n) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- o) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- p) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- q) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

La delegazione di parte sindacale, ai sensi del comma 2 dell'articolo 7 del CCNL prima indicato, risulta composta dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, mentre quella di parte pubblica risulta costituita a mente del comma 3 dello stesso articolo del contratto nazionale.

Il contratto collettivo integrativo, sia per la componente normativa che per quella economica, ha durata triennale ma i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

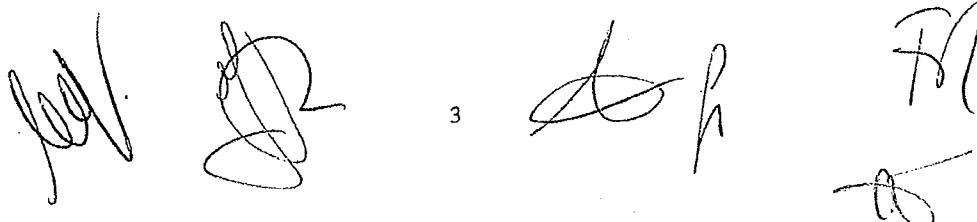
Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Le relazioni sindacali sono improntate a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed alla prevenzione dei conflitti e, pertanto, nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, non procedono ad azioni dirette e compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata all'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, entro dieci giorni dalla sottoscrizione e che, in caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta Comunale competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

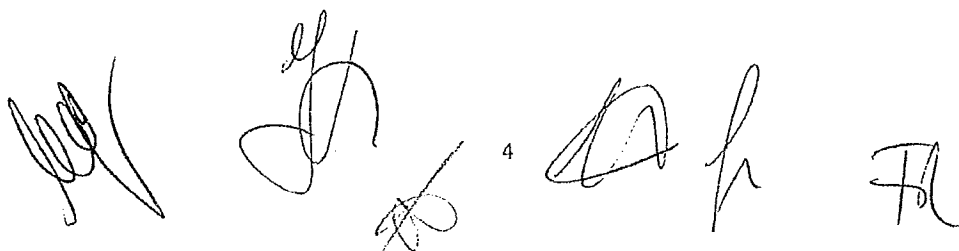
I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

 3

ART. 1

Ambito di applicazione, durata del contratto integrativo e principi generali

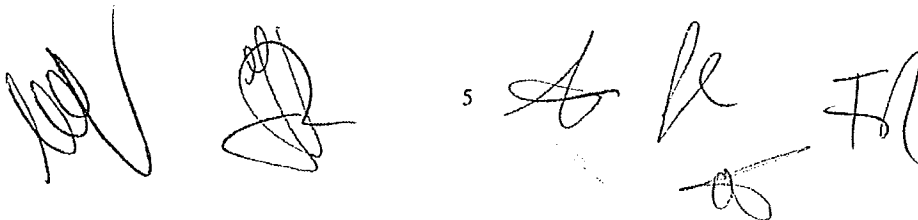
1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Centallo. Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale nonché il personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia e dall'articolo 52 del CCNL del 21/05/2018.
2. Il CCI disciplina gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di negoziazione nel rispetto del contesto normativo e contrattuale di seguito indicato:
 - a) D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 65: "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 ed in particolare dall'art. 40;
 - b) Vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi adottato dal Comune di Centallo con deliberazione di Giunta Comunale 31/12/2010 n. 210 e modificato con deliberazioni G.C. n. 44 del 26.02.2014, n. 176 del 25.09.2014 e n. 143 del 10.09.2018;
 - c) Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato dal Comune di Centallo con deliberazione di Giunta Comunale n. 180 del 17/10/2011 e modificato con G.C. n. 80 del 02/05/2016;
 - d) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e, per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali.
3. Il CCI è sottoscritto definitivamente dopo che l'ipotesi è stata sottoposta al controllo del Revisore sulla compatibilità con i vincoli di bilancio, è stata acquisita la relativa certificazione degli oneri, o sono trascorsi 15 giorni dall'invio senza che il collegio abbia formulato rilievi od osservazioni e la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a tale sottoscrizione. Il CCI entra in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione definitiva.
4. Il CCI non può contenere norme in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti con la costituzione delle risorse decentrate. Le clausole difformi sono nulle e non applicabili.
5. Fatte salve diverse disposizioni nel testo, il CCI ha validità triennale decorrente dalla data di stipula fino al 31/12/2021 e, salvo il caso di nuove norme di legge o di contratto nazionale, si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, fino alla stipula del successivo accordo fra le parti.
6. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo purché la convocazione del tavolo di negoziazione venga chiesta da almeno una delle parti entro e non oltre 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.
7. Fino alla definitiva approvazione della rinegoziazione dei criteri di riparto, però, resta valido quanto pattuito nell'ultima tornata negoziale.
8. In caso di riorganizzazione degli uffici occorrerà procedere alla eventuale contrattazione delle risorse necessarie per istituzione di eventuali nuove Posizioni Organizzative.
9. Eventuali controversie interpretative delle norme sono risolte con l'interpretazione congiunta e formale delle parti, con l'interpretazione e definizione della clausola controversa.
10. Il CCI normativo è trasmesso all'ARAN ed al CNEL ed è divulgato all'interno dell'Amministrazione con modalità concordate fra le parti.
11. Lo stesso sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla sua entrata in vigore salvi gli eventuali ed espressi richiami alla contrattazione precedente.



ART. 2
Relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli, deve consentire la partecipazione sindacale per contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza con quella di valorizzare l'impegno e la qualità della performance del personale dipendente, favorirne la crescita professionale migliorando costantemente le condizioni di lavoro.
2. A tal fine l'amministrazione fornirà, preventivamente, tutti gli atti di programmazione concernenti la gestione delle risorse umane e del rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, l'eventuale esternalizzazione di attività ad altri enti, amministrazioni, aziende pubbliche, società pubbliche o private anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge. Nelle ipotesi di modifiche più rilevanti agli assetti organizzativi l'informazione preventiva potrà essere fornita nel corso di appositi incontri.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
 - a) **Informazione** (articolo 4 CCNL 21/05/2018): costituisce il presupposto per l'attivazione del confronto e della contrattazione. Consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, CCNL 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire di procedere secondo la disciplina contrattuale. Fatti salvi i tempi previsti dalle leggi, le informazioni inerenti a materie oggetto di confronto dovranno essere inviate almeno 20 giorni prima dell'approvazione degli atti relativi; le informazioni su materie oggetto di contrattazione integrativa dovranno essere inviate almeno 20 giorni prima della seduta della delegazione trattante ovvero contestualmente alla convocazione della stessa.
 - b) **Confronto** (articolo 5 CCNL 21/05/2018): si attua solo sulle materie previste dall'art. 5, comma 3, del CCNL 21/05/2018 su richiesta dei soggetti sindacali, entro 5 giorni dall'informazione, o su proposta dell'ente con l'invio dell'informazione. Non può superare 30 giorni e al termine è redatta sintesi dei lavori e delle posizioni. Consente a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, CCNL 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare sulle materie rimesse a tale livello di relazione;
 - c) **Contrattazione**: si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dagli articoli 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 con le finalità e le modalità che seguono:
 - 1) La contrattazione integrativa è finalizzata al raggiungimento di un accordo e si svolge tra i soggetti sindacali titolari della contrattazione e la delegazione di parte datoriale.
 - 2) I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dalla Giunta Comunale.
 - 3) In applicazione del presente CCI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa. A tale scopo ed in applicazione dell'art. 3 del CCNQ 4 dicembre 2017, le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali che siano dipendenti dell'amministrazione stessa e le eventuali successive modifiche.
 - 4) L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni sindacali, nei casi e nel rispetto dei termini previsti dal CCNL.
 - 5) Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e di ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
 - 6) Il tempo impiegato dalla R.S.U. in trattative, esami, consultazioni, confronti all'interno dell'orario di lavoro è considerato come servizio effettivamente prestato, purché preventivamente richiesto al proprio Dirigente/Responsabile con lo specifico giustificativo presente sulla bacheca on-line, nonché successivamente regolarizzato in base alle ore effettivamente utilizzate, sulla base di contratti quadro e della normativa vigente e comunicato all'Ufficio Risorse Umane.
 - 7) L'Amministrazione provvederà a dare preventiva e comunque, qualora non possibile, tempestiva informazione su tutte le materie e gli atti oggetto di contrattazione e di concertazione.
 - 8) L'Amministrazione assicura alla R.S.U. la disponibilità di un locale per riunioni e di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazioni, secondo le modalità previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 art. 4 comma 2.
 - 9) I componenti della R.S.U. sono autorizzati a servirsi della posta elettronica per ricevere ed inoltrare comunicazioni sindacali e dei siti internet contenenti materiale sindacale, a tal fine verrà istituita apposita casella istituzionale di posta dedicata alle RSU.

5

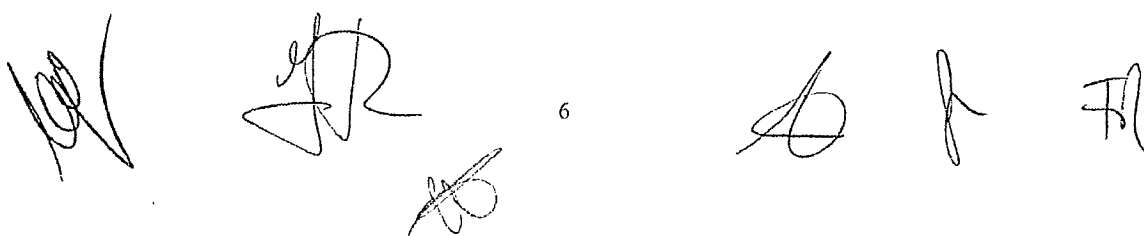


- 10) Le parti concordano di incontrarsi, anche su richiesta di una delle parti medesime, almeno una volta all'anno per l'esame di problematiche inerenti le seguenti materie:
- ✓ organizzazione del lavoro;
 - ✓ ambiente;
 - ✓ igiene e sicurezza;
 - ✓ servizi sociali;
 - ✓ eventuali altre materie concordate tra le parti.
- 11) Con l'accordo delle parti, è invitato a partecipare ai lavori della delegazione trattante il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza relativamente alle materie aventi ad oggetto la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

ART. 3
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'amministrazione, in applicazione della normativa vigente, si impegna:
- a) a procedere periodicamente, ed in ogni caso in presenza di nuove situazioni lavorative o di modifiche normative, alla revisione del piano di prevenzione e protezione del personale dai diversi possibili rischi ivi inclusi quelli da stress da lavoro correlato di cui all'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008;
 - b) a coinvolgere nella definizione del piano di prevenzione e protezione per la sicurezza il Responsabile per la sicurezza, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
 - c) a definire, d'intesa con il Medico competente, il personale che dovrà essere sottoposto a periodiche visite di controllo e la frequenza delle stesse;
 - d) a stanziare, annualmente, in sede di bilancio risorse sufficienti a dare attuazione al piano di prevenzione e protezione approvato;
 - e) a garantire la formazione del personale in generale ed in particolare del personale responsabile della sicurezza sul lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza garantendo loro l'accesso a tutte le informazioni correlate all'incarico;
 - f) a prendere atto delle attività che, in base al documento di valutazione dei rischi, sono causa di disagio o di rischio tali da comportare il riconoscimento della relativa indennità.
2. Gli interventi per la sicurezza sul lavoro sono attuati, con la rispettiva specifica competenza:
- a) dai Responsabili dei servizi, nella veste di datori di lavoro;
 - b) dai dipendenti, con l'obbligo di segnalare le carenze e di attenersi alle prescrizioni in materia, in particolare nell'uso consapevole degli strumenti in dotazione, concordando eventuali corsi di formazione;
 - c) dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ai sensi di Legge;
 - d) dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza relativamente alle competenze demandate dal contratto collettivo nazionale quadro.
3. Al fine di dare applicazione agli obblighi di legge, con particolare riferimento al D.Lgs. 81/2008, i Responsabili dei servizi assumono iniziative rivolte:
- a) a rendere funzionali gli ambienti di lavoro in termini di confortevolezza, idoneità degli spazi, degli arredi, ecc., anche alla luce del documento sulla valutazione dei rischi;
 - b) a dotare i dipendenti di attrezzature, materiali e vestiario idonei alla migliore tutela dell'integrità fisica;
 - c) ad assicurare un'informazione qualificata e capillare ai dipendenti sui rischi derivanti dal lavoro;
 - d) a promuovere la formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
 - e) ad attivare sistemi di controllo sul corretto utilizzo delle attrezzature e sull'osservanza, da parte di tutti gli operatori, delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
 - f) a programmare, a norma di legge, visite mediche di controllo con la frequenza necessaria a garantire un'adeguata prevenzione.
4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza effettua incontri periodici, col Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), col Segretario e con i Datori di Lavoro, con verbalizzazione delle questioni trattate e delle iniziative proposte. Dette iniziative sono rese pubbliche, nell'ambito dell'organizzazione.

6



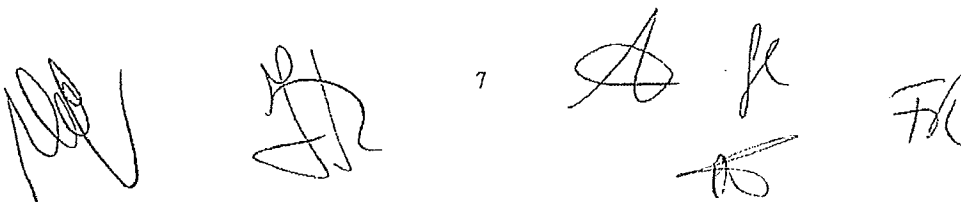
ART. 4
Pari opportunità

1. Nell'ambito dell'organizzazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti, il principio di pari opportunità trova applicazione, dalla costituzione alla cessazione del rapporto di lavoro, con particolare riguardo: all'impiego nelle diverse attività; all'assunzione di responsabilità da parte dei dipendenti; allo sviluppo professionale e formativo; al trattamento giuridico ed economico.
2. Per promuovere l'effettiva parità tra uomini e donne, si dà atto che, con provvedimento della Giunta n. 61 in data 24.03.2014 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia nella composizione prevista dall'articolo 57 del D.Lgs. 165/2001. Essendo lo stesso scaduto si è provveduto con lettera prot. 13217 del 25.11.2019 a richiedere i nominativi e sarà approvato idoneo avviso per effettuare procedura comparativa per la selezione dei componenti del CUG;
3. Il Comitato opera autonomamente, può accedere ai luoghi di lavoro e agli atti nel rispetto della privacy, e sviluppa iniziative volte a verificare l'esistenza di condizioni di pari opportunità, sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sulla materia, rilevare eventuali situazioni di disagio, promuovere l'adozione di soluzioni innovative.
4. Le parti individuano come prioritarie le seguenti "azioni positive":
 - a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari o con figli minori, in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nella fruizione del part - time;
 - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.
5. Il Comitato favorisce il confronto con i dipendenti e, con la periodicità stabilita nel proprio regolamento, relaziona sulle questioni trattate e sulle proposte che intende avanzare; il documento è comunicato alle rappresentanze sindacali e all'Amministrazione.

ART. 5
Formazione e aggiornamento professionale

1. La formazione concorre allo sviluppo professionale dei dipendenti; essa, accrescendo conoscenze e abilità, permette di conseguire risultati ottimali e di valorizzare la professionalità, anche attraverso i percorsi di carriera.
2. Il programma di formazione del personale è improntato ai seguenti criteri:
 - a) programmazione pluriennale degli interventi formativi;
 - b) piani annuali di attuazione degli interventi programmati;
 - c) informazione generale sulle iniziative formative;
 - d) scelta di tecniche di formazione aderenti agli obiettivi;
 - e) massima flessibilità nella scelta delle modalità organizzative: abbonamenti a società o agenzie di formazione, corsi a catalogo, formazione tenuta da personale interno all'Ente, forme di collaborazione con altri enti;
 - f) graduale accesso di tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in relazione alla durata del contratto;
 - g) iniziative formative mirate a favorire: la qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, l'accesso a nuove posizioni di lavoro, l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità del lavoro, anche ai fini delle progressioni di carriera;
 - h) iniziative formative mirate agli approfondimenti normativi;
 - i) iniziative formative mirate a favorire lo sviluppo di capacità manageriali utili alla progettazione delle attività nonché alla valutazione comparativa dei risultati e dei rendimenti;
 - j) previsione delle risorse finanziarie fino alla misura massima contrattuale, per far fronte al costo complessivo, tenuto conto delle esigenze formative e delle disponibilità di bilancio.

7



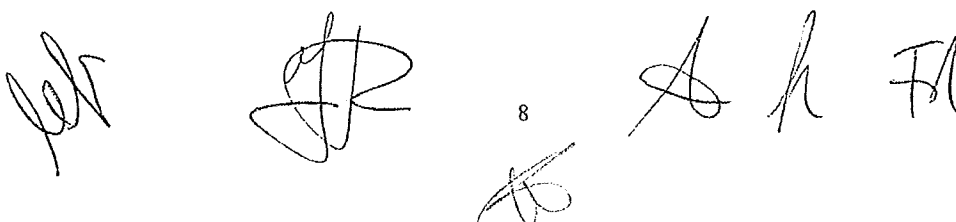
3. Sulla base dei criteri descritti e delle prescrizioni dell'art. 7 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., il Comune predispone annualmente il piano di formazione del personale e lo trasmette alle rappresentanze sindacali.
4. Il Piano di formazione si conforma:
 - a) alle politiche di sviluppo organizzativo e professionale;
 - b) alle richieste dei Responsabili dei servizi, che tengono anche conto delle segnalazioni dei dipendenti;
 - c) alle priorità rappresentate dall'assunzione di nuovo personale;
 - d) al necessario sviluppo della conoscenza delle norme di sicurezza, pronto soccorso, salute ed igiene nei luoghi di lavoro, in costante adeguamento alle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008;
 - e) all'obiettivo del coinvolgimento del massimo numero di dipendenti, al fine di estendere il processo di miglioramento a tutti gli uffici e servizi dell'Ente.
5. L'attività formativa si svolge, con criteri di massima flessibilità, secondo le seguenti linee direttive:
 - a) ciascun responsabile del servizio gestisce in modo autonomo, nell'ambito delle risorse assegnate nel Piano di formazione, gli interventi formativi di tipo specialistico, indirizzati a migliorare le conoscenze specifiche della singola attività lavorativa;
 - b) la struttura organizzativa preposta al coordinamento delle politiche sulla formazione del personale gestisce direttamente gli interventi formativi di sviluppo organizzativo generale e quelli di interesse trasversale.
6. Il personale, che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese nei limiti previsti dalla normativa vigente.
7. Il personale interessato a partecipare a corsi di formazione non promossi dall'ente, può richiedere la partecipazione del Comune, in termini di spesa e/o di ore di frequenza, qualora le conoscenze acquisibili, a giudizio del proprio Responsabile del servizio, risultino "spendibili" anche nel contesto lavorativo in cui il dipendente opera.
8. I risultati formativi, poiché diretti all'ottimizzazione delle risorse impiegate ed al miglioramento della qualità della prestazione, possono essere soggetti a verifica mediante:
 - a) accertamento delle conoscenze acquisite;
 - b) accertamento delle ricadute organizzative;
 - c) controllo sulla frequenza;
 - d) riscontro della coerenza, rispetto alle abilità richieste per l'attività svolta, delle conoscenze acquisite mediante frequenza a interventi formativi autonomamente realizzati dai dipendenti.
9. La positiva verifica dei risultati formativi determina valore aggiunto, nell'ambito del sistema di valutazione permanente.

ART. 6

Lavoro straordinario- Banca delle ore

1. Il lavoro straordinario deve essere autorizzato preventivamente dal Responsabile del servizio cui compete l'individuazione del personale che deve prestare attività oltre l'orario di lavoro per far fronte a situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. L'autorizzazione può avvenire anche su istanza del dipendente e, in tal caso, deve definire la misura della prestazione autorizzata al fine di consentire un effettivo rispetto dei vincoli quantitativi e di spesa in materia.
2. Dal tetto di spesa attualmente previsto per la remunerazione del lavoro straordinario sono escluse le ore prestate in occasione di eventi eccezionali e consultazioni elettorali.
3. A domanda del dipendente e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore.

8



4. La Banca delle ore di cui all'articolo 38 bis del CCNL 14/09/2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo quello di maturazione, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

ART. 7

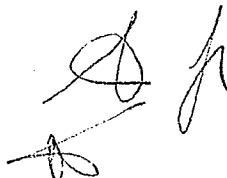
Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le parti riconoscono che l'orario di lavoro deve consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi e garantire l'ottimale fruizione degli stessi da parte dei cittadini.
2. I Responsabili dei servizi, nel rispetto delle disposizioni impartite dal Sindaco, e previa informazione alle R.S.U., determinano l'articolazione degli orari in modo da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti, fatte salve situazioni temporanee ed eccezionali.
3. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, nonché dei rapporti con altri uffici ed amministrazioni.
4. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, secondo le modalità previste dall'art. 17 - comma 4 - del CCNL 6/07/1995.
5. Nella determinazione dell'orario di lavoro saranno valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili di orario di lavoro.

ART. 8

Qualità del lavoro e innovazioni organizzative

1. L'organizzazione, volta al soddisfacimento della domanda di servizi dell'utenza, persegue l'obiettivo di migliorare i processi produttivi nonché le condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.
2. A tal fine le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica assume rilievo nei programmi e negli obiettivi dell'Amministrazione nella misura in cui è in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del servizio e le condizioni di lavoro.
3. In questo contesto assume un ruolo sostanziale il contributo dei dipendenti particolarmente in presenza di innovazioni tecnologiche, riorganizzazioni del personale e/o dei servizi, modifiche delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, trasferimento di funzioni e servizi, esternalizzazione di servizi pubblici. In tali occasioni, l'amministrazione fornirà ogni informazione utile alla gestione consapevole dei mutamenti organizzativi.
4. Verrà inoltre favorito il metodo delle conferenze di servizio, promosse dai rispettivi Responsabili, con i propri collaboratori, dirette alla raccolta, analisi e confronto delle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro, con riguardo anche alle necessità formative a supporto dei cambiamenti prospettati; nello stesso ambito, verrà altresì favorita la gestione dei processi nei gruppi di lavoro.
5. Ai fini che precedono gli interventi che producono significative innovazioni nei processi e nell'organizzazione del lavoro devono essere oggetto:
 - a) di opportuni percorsi formativi e di riqualificazione;
 - b) di adeguata dotazione degli strumenti informatici correlati;
 - c) di adeguata valutazione nei processi di valutazione e di carriera.



ART. 9
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. La flessibilità si attua attraverso l'entrata e l'uscita anticipata o posticipata di 1 ora rispetto all'orario di servizio. L'eventuale debito orario derivante deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile interessato.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. In ogni caso le parti, nell'articolazione dell'orario di lavoro, si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.Lgs. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da presenza di eventi naturali o calamità naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

ART. 10
Gestione servizio mensa

1. Si applica il "Regolamento per la disciplina del servizio sostitutivo di mensa in favore del personale dipendente" approvato con deliberazione G.C. n. 235 del 16.12.2013.

ART. 11
Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è destinata a remunerare, unitariamente, condizioni di lavoro che comportano:
 - a) attività disagiate;
 - b) esposizione a rischi e, pertanto, l'esercizio di attività pericolose o dannose per la salute;
 - c) maneggio valori.
2. Per "attività disagiate" si intendono: tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.
3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali es.:
 - a) attività che comportano esposizione a sostanze pericolose catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui;
 - b) lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - c) interventi sul verde pubblico, di taglio o esbosco, con l'uso di mezzi meccanici e/o l'impiego di antiparassitarie;
 - d) l'esercizio del trasporto con automezzi od altri veicoli per trasporto di cose con eventuali connesse operazioni accessorie di carico e scarico;
 - e) permanenza in officine, centrali termiche, impianti di depurazione continua, impianti elettrici, reparti litografici e cucine per servizi all'infanzia.
4. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro nella misura non inferiore a 2.582,00 € annui.



5. L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività e viene definita nelle seguenti misure:
 - la misura dell'indennità riferita ad "attività a rischio" è pari ad euro 1,50 per ogni giorno di effettiva esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
 - la misura dell'indennità riferita al maneggio valori è stabilita in € 0,50; per il solo servizio di economato , l'indennità di maneggio valori è stabilita in € 1,50 al giorno.
6. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a disagio, rischio e maneggio valori.
7. L'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposito atto a cura del Segretario Generale, su proposta dei singoli Responsabili di Servizio.
8. L'indennità di cui al presente articolo sarà corrisposta a decorrere dal 01 gennaio 2019.
9. In caso di compresenza di più fattispecie le indennità vengono tra loro sommate.

ART. 12
Previdenza complementare

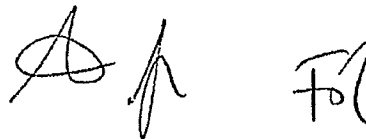
Ai sensi dell'articolo 73 del CCNL 21/05/2018 viene introdotta la concessione di benefici di natura previdenziale a favore del personale facente parte del servizio di vigilanza secondo quanto stabilito dalla delibera comunale di destinazione dei proventi delle violazioni del C. della Strada.
Per l'anno 2019 vengono destinati € 10.000,00 per la previdenza complementare del personale addetto al servizio di vigilanza.

ART. 13
Indennità per specifiche responsabilità
(di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano, ai sensi dell'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018, specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C, e D, che non risulti incaricato di "posizione organizzativa", è riconosciuta un'indennità di importo non superiore a 3.000,00 Euro annui lordi.
2. L'incarico di cui al seguente comma 3 deve essere attribuito dal Responsabile del servizio con atto formale.
3. Per le funzioni di cui al comma 2 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

ART. 14
Compensi per compiti comportanti specifiche responsabilità
(di cui all'art. 70-quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018)


1. Per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, è attribuita al personale appartenente alle categorie B - C - D, un'indennità annua nella misura massima di € 350,00, graduata in funzione di quanto previsto dal successivo comma 3.
2. Le specifiche responsabilità riguardano:

- a) l'esercizio di funzioni, formalmente attribuite, di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale;
 - b) l'esercizio di funzioni, formalmente attribuite, di responsabile dei tributi ai sensi di Legge;
 - c) l'esercizio di compiti affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico comportanti responsabilità aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del servizio;
 - d) l'esercizio di funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) l'esercizio dei servizi di protezione civile.
3. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità di cui al presente articolo è effettuato, sulla base delle seguenti condizioni organizzative:
- a) atti formali, relativamente alle responsabilità di cui ai punti a) e b);
 - b) ai contenuti qualificanti della prestazione, relativamente alle responsabilità di cui al punto c);
 - c) ai requisiti professionali necessari, relativamente alle responsabilità di cui al punto d);
 - d) al servizio svolto nella prevalenza dell'anno per tutte le responsabilità di cui ai punti da a) ad e) del c. 2.
4. Per le funzioni di cui al comma 2 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 900,00.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili, non sono frazionabili, sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.
6. Ciascun Responsabile del servizio provvederà ad informare l'Ufficio Personale nel caso del venire meno delle condizioni per la liquidazione della relativa indennità.
7. Il compenso è cumulabile con quello previsto all'articolo 15 se riconosciuto per lo svolgimento di funzioni diverse.

ART. 15
Criteria per la progressione economica interna alle categorie
Art. 16 CCNL 21/05/2018

1. La progressione economica orizzontale viene riconosciuta nel limite della quota individuata, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, in sede di contrattazione collettiva integrativa.
2. Le parti definiscono congiuntamente i seguenti indirizzi applicativi che avranno decorrenza successiva a quella della contrattazione collettiva integrativa:
- a) Le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
 - b) La possibilità di concorrere per la progressione economica orizzontale è riservata al personale dipendente che ha conseguito valutazioni favorevoli della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, come meglio specificato al successivo comma 3;
 - c) Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
 - d) L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
 - e) L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Per l'anno 2019 le progressioni saranno attribuite come di seguito precisato:
- a. Le progressioni avverranno nel limite delle risorse indicate nell'allegato B al presente CCI. In ogni caso non sarà consentito di modificare tali risorse una volta che il Comune avrà approvato gli elenchi degli aventi diritto;
 - b. Sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche i dipendenti che:
 - b. 1) non siano a tempo indeterminato;
 - b. 2) abbiano subito sanzioni disciplinari nell'ultimo triennio, pari o superiori al richiamo verbale ed alla censura;






- b. 3) abbiano un'assenza dal servizio, nell'anno precedente la selezione, superiore a 180 giorni; a tale fine sono considerati "servizio" i periodi relativi al congedo di maternità, di paternità e parentale (D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.), alle assenze per terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap (L.104/92 e s.m.i.), ai distacchi sindacali ed alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze;
- b. 4) anche in uno solo degli anni del triennio di valutazione considerato, abbiano riportato una valutazione della performance individuale insufficiente;
- b. 5) nel triennio di valutazione considerato, abbiano riportato una media della valutazione della performance individuale inferiore al 70% del punteggio massimo attribuibile; qualora il triennio considerato comprenda un anno (o più di uno) per il quale il dipendente non sia stato "valutabile" in ragione di assenze prolungate rientranti nella tipologia di assenze considerate "servizio", come sopra specificate, la media della valutazione sarà calcolata facendo riferimento ai soli anni del triennio in questione per i quali il dipendente è stato "valutabile" (neutralizzazione dell'anno non valutabile);
- c) Il budget destinato alle progressioni economiche viene suddiviso in un numero di budget pari al numero di aree presenti nell'Ente attribuendo, a ciascuno di detti budget, un importo proporzionale al numero di dipendenti appartenenti a detta area alla data del 31 dicembre dell'anno precedente rapportato al totale dei dipendenti a tempo indeterminato. Tali budget servono a finanziare le progressioni economiche dalla posizione economica di attuale appartenenza del dipendente a quella successiva. Gli eventuali "risparmi" che dovessero rimanere sui singoli budget saranno redistribuiti a cascata sui budget delle categorie inferiori (dalla cat. D alla cat. C, successivamente dalla cat. C alla cat. B e successivamente dalla cat. B alla cat. A).
- d) Con riferimento ad ogni budget di area, i dipendenti non esclusi ai sensi della lettera b. vengono ordinati in una graduatoria (una per ciascuna area) redatta sulla base della anzianità di servizio e della frequenza delle PEO ottenute, attribuendo a ciascun dipendente un numero pari al numero dei giorni intercorrenti tra il 1° aprile 1999 (data di prima attribuzione delle PEO) o la data di assunzione o di verticalizzazione se successive, diviso per il numero di progressioni effettuate dal dipendente + 1. A parità di punteggio in graduatoria prevale, in successione, il dipendente che si trova nelle seguenti situazioni:
 - d.1) è collocato in posizione economica inferiore,
 - d.2) ha una maggiore anzianità di servizio presso il comune di Centallo,
 - d.3) ha una maggiore anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione,
 - d.4) ha una maggiore età anagrafica.
- e) A seguito dell'attribuzione delle PEO si potranno generare dei resti di budget non assegnato per ciascuna area. Tali resti saranno destinati in prima battuta a integrare il budget delle aree in cui non sarà stato possibile attribuire almeno una PEO e successivamente saranno destinati a produttività individuale.
- f) Il Servizio personale provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi e dei non ammessi, nonché delle graduatorie per ciascuna area. Entro 20 giorni dalla pubblicazione, ogni dipendente potrà segnalare, motivando, eventuali errori riguardanti la sua posizione. Considerato che il procedimento sopra definito di attribuzione delle PEO è vincolato, non sono prese in considerazione segnalazioni riguardanti elementi discrezionali riferiti a valutazioni già formulate. Il Servizio Personale, esaminate le segnalazioni, apporta le eventuali rettifiche e provvede all'approvazione definitiva dei beneficiari ed emette provvedimento per l'assegnazione delle PEO agli aventi diritto.

ART. 16

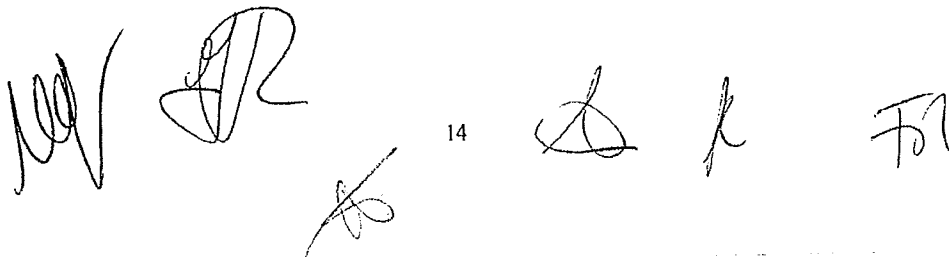
Criteria per la costituzione e la destinazione delle risorse decentrate

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Le stesse risultano articolate in due componenti delle quali, l'una, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo e l'altra che, a mente dei commi che vanno dal 3 al 6 dell'art. 67, comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dal CCNL.
3. A decorrere dall'anno 2018 il "fondo risorse decentrate stabili" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili indicate dall'articolo 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004 riferite all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori, ivi comprese quelle dello specifico fondo delle progressioni economiche e

13

delle risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.

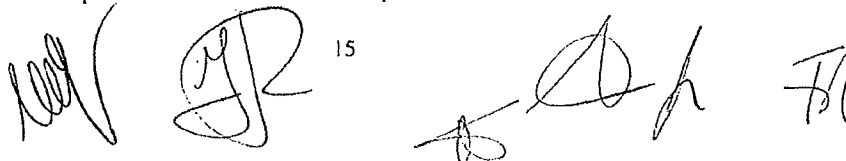
4. Il fondo delle risorse decentrate stabili, come sopra costituito, può essere incrementato dalle risorse decentrate variabili previste dai commi dal 3 al 6 dell'articolo 67 di cui sopra, fermo restando il rispetto della disciplina richiamata al comma 7 dello stesso articolo.
5. A tal fine il fondo delle risorse decentrate, stabili e variabili, viene determinato attraverso la compilazione della tabella riportata nell'allegato A.
6. La parte stabile del fondo è destinata, prioritariamente, a finanziare gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 21/05/2018 e quindi: a) progressioni economiche nella categoria; b) indennità di comparto; c) quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001; d) indennità di direzione di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 6/7/1995, per il personale dell'ex VIII livello che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 01/04/1999; e) oneri per il primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori dell'area di vigilanza, in applicazione del CCNL 31/03/1999.
7. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
8. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità compensi per specifiche responsabilità, indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018.
9. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2019/2021, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore, salve le integrazioni e le modifiche stabilite nel presente CCI.
10. Le risorse costituite ai sensi art. 67 comma 5, lett. b del CCNL 21/05/2018 (ex art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/99), per la parte non derivante da incrementi delle dotazioni organiche (risorse variabili), sono destinate esclusivamente ad utilizzi variabili, per incentivare processi di produttività e di miglioramento dei servizi.
11. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno di riferimento possono essere utilizzate, nello stesso anno o negli anni successivi, come risorse variabili. Sono vincolate allo specifico utilizzo le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato e per le alte professionalità.
12. Per ciascun anno di vigenza del presente contratto, sempre che in sede di bilancio sussista la relativa capacità di spesa, l'Amministrazione si impegna ad iscrivere a bilancio una somma, per l'integrazione del fondo ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 (ex-art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999) ; l'integrazione del fondo verrà effettuata con determinazione dirigenziale per un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari 1997, quantificato in Euro 3.496,18 così come disposto dal comma 2 dell'art. 15 CCNL 01/04/1999. Le parti concordano nel destinare sin d'ora dette integrazioni, senza necessità di ulteriori accordi, al finanziamento, delle indennità di cui al precedente comma 9.
13. Per l'anno 2019 il fondo di cui al presente articolo, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli di cui al comma 1, è costituito e verrà utilizzato come risulta dall'allegato B.



ART. 17
Criteri generali dei sistemi di incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi

Le parti concordano i criteri per la distribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance:

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa non risulti, ordinariamente, mai inferiore alla percentuale definita dall'articolo 68, comma 3 del contratto collettivo nazionale.
La ponderazione tra performance organizzativa e performance individuale, quest'ultima, nella sua doppia declinazione riferita agli obiettivi ed ai comportamenti, è definita dal Sistema di Misurazione Valutazione della Performance, di seguito Sistema.
2. Le risorse così definite vengono annualmente ripartite tra i vari Servizi del Comune, in base al numero di dipendenti assegnati.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2019/2021 e secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Centallo. La misura del compenso è legata ai risultati e, cioè, al grado di conseguimento degli obiettivi stessi quale attestato dalla Relazione Annuale sulla Performance validata dall'Organismo di Valutazione e Controllo.
4. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2019/2021, ed in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune.
5. La valutazione della performance individuale viene effettuata dai /Responsabili di servizio. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Servizio nell'apposita scheda di valutazione definita al tavolo di contrattazione decentrata e recepita dal Sistema.
6. In pendenza dell'adeguamento del sistema stesso al decreto legislativo 74/2017 e al contratto collettivo nazionale riferito alle funzioni locali in esito alla distribuzione dei premi legati alla performance, trovano applicazione le seguenti regole:
 - a) nessun compenso di performance individuale ed organizzativa può essere attribuito al personale che non abbia raggiunto almeno il punteggio di 31 nella scheda di valutazione;
 - b) ai dipendenti sanzionati disciplinarmente per gravi comportamenti (dalla multa fino alle sanzioni superiori) nell'anno di riferimento della valutazione non è attribuito l'incentivo;
 - c) per l'erogazione dei premi è richiesta una presenza minima in servizio di 6 mesi:
 - o per la fascia di presenza in servizio da 6 a 8 mesi è prevista l'erogazione del premio ridotta al 50%;
 - o per la presenza oltre gli 8 mesi il premio è erogato in misura intera;
 - d) i premi di performance individuale, a seguito del processo di valutazione, sono erogati in unica soluzione di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione medesima;
 - e) l'erogazione del 70% (settanta per cento) delle risorse in capo a ciascun Servizio è distribuita, in relazione al punteggio conseguito, a tutto il personale che abbia conseguito un punteggio almeno pari al minimo indicato alla lettera a);
 - f) la differenza, pari al 30% (trenta per cento), è erogata a coloro che hanno conseguito il punteggio più alto in modo da garantire loro una *maggiorazione del valore medio pro capite* non inferiore al 30%. L'applicazione della misura di che trattasi, opera a favore dei beneficiari della quota del 70%, a partire dal punteggio più elevato e prosegue fino ad esaurimento del fondo.
7. Le parti stabiliscono che non vengono erogati premi individuali legati alla performance ai dipendenti che percepiscono compensi legati ad altri istituti superiori a € 1.000,00.
8. La parte del fondo alimentata ai sensi dell'articolo 67, comma 5 lettera b) del CCNL 21/05/2018 (ex-art. 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999), verrà riconosciuta ai dipendenti coinvolti in specifici progetti attuati nell'ambito dei settori nei limiti dell'effettivo conseguimento dei livelli di produttività e di miglioramento dei servizi attesi e della valutazione della prestazione individuale come espressa dal Sistema.

 15

9. Le parti concordano sull'opportunità di aumentare progressivamente il numero delle persone coinvolte nella realizzazione di specifici progetti, anche di natura trasversale, ritenuti strategici per l'Amministrazione comunale.

ART. 18
Disciplina del trattamento accessorio per il personale a tempo parziale

Le parti convengono che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale nelle seguenti misure:

indennità per specifiche responsabilità di cui ai precedenti art. 15 e 16, nonché i restanti istituti del trattamento accessorio non collegati alla durata della prestazione lavorativa	in misura direttamente proporzionale al regime orario adottato
realizzazione di progetti e raggiungimento obiettivi	in misura direttamente proporzionale al regime orario adottato
premi di performance	in misura direttamente proporzionale al regime orario adottato

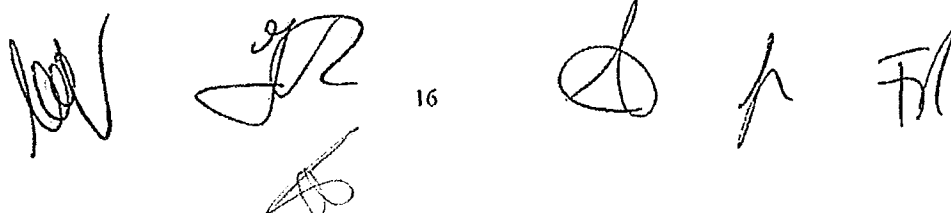
ART. 19
Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18. comma 1 lett. h e art. 7, comma 4, lettera j, del CCNL 21/05/2018)

1. In merito alla correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e art. 7, comma 4, lettera j), del CCNL 21/05/2018 assumono rilievo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati nell'ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni dell'art. 32, c. 40 del D.L. 269/2003, convertito nella L. 326/2003;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3 comma 557 della Legge 662/1996 e dell'art 59 comma 1, lett.p) del D.Lgs. n.446/1997;
 - i compensi connessi agli effettivi applicativi dell'art. 12 comma 1 lett.b) del D.L.n.437/1996, convertito nella Legge 556/1996, spese del giudizio.
2. In relazione a quanto sopra, le parti stabiliscono di adottare un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato, in presenza di fasce di valore legate alla somma dei compensi di cui sopra, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 5.000 euro	3,00%
Da 5.000,00 a 7.000 euro	5,00%
Oltre 7.000 euro	8,00%

ART. 20
Indennità di servizio esterno al personale della polizia locale
Art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".



2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio compresi i turni festivi svolti all'esterno dal personale che abitualmente presta servizio negli uffici.
3. Per servizio esterno di Polizia Locale si intende, indicativamente, lo svolgimento delle attività qui di seguito elencate secondo un principio decrescente di impegno lavorativo svolto all'esterno:
 - a. Stradale, Servizi di pattuglia, Manifestazioni, Particolari emergenze (Viabilità in termini continuativi, TSO, ect.);
 - b. Quartieri, Servizi di rappresentanza;
 - c. Annonaria, Infortunistica;
 - d. Cantieri, Ambientale;
 - e. Tributi, Edilizia, Giudiziaria.
4. Le restanti attività, se effettuate con prestazioni rese internamente, non concorrono al riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo.
5. L'indennità di cui al presente titolo:
 - a) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1 lett. b) del CCNL 6/7/1995 e successive modifiche ed integrazioni;
 - c) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro).
6. L'indennità di servizio esterno è stabilita nella misura di Euro 1,0 per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno.

ART. 21

**Indennità di funzione polizia locale
Art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018**

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'indennità è attribuita nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi ed è determinata sulla base:
 - a) Funzioni vicarie del responsabile apicale della struttura;
 - b) Responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;
 - c) Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
 - d) Autonomia operativa con gestione di risorse finanziarie di elevato importo, mezzi, attrezzature e dotazioni.

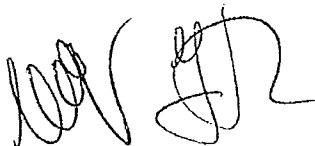
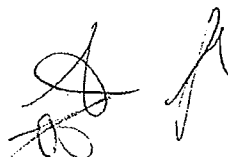
Per l'anno 2019 a tale personale sarà attribuita l'indennità di € 300,00.

In ogni caso l'incarico deve essere attribuito dal Responsabile del Servizio con atto formale.

ART. 22

**Proventi violazione al Codice della Strada'
(art. 56-quater, CCNL 21/05/2018)**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della Strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di


potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 (ex-art. 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999).

ART. 23
Rinvio

Le parti concordano altresì di incontrarsi almeno una volta l'anno, per la verifica dell'applicazione del presente contratto.

ART. 24
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione - Regime fiscale

La presente ipotesi di contratto collettivo integrativo sarà soggetta ai controlli ed all'autorizzazione previsti dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018.

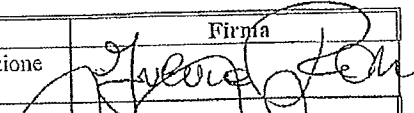
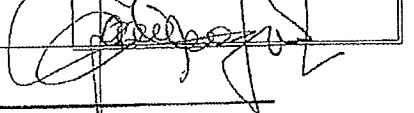
In aggiunta a quanto stabilito nella Preintesa del 5.12.2019, le parti prendono atto e approvano di quanto segue:

- i criteri e le modalità di ripartizione del fondo per le funzioni tecniche e l'innovazione ai sensi dell' art. 113 D.Lgs. 50/2016 approvati con Regolamento approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 208 del 21.12.2018.
- Del fatto che l'amministrazione comunale ha provveduto all'approvazione della metodologia della graduazione delle posizioni organizzative con deliberazione della Giunta comunale n. 79 del 20.5.2019.
- La decorrenza delle progressioni economiche effettuata secondo i criteri dell'art. 15 è stata concordata dal 1.12.2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

Centallo, li _____

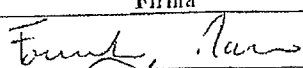
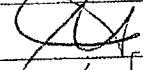
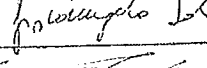
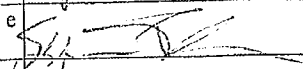
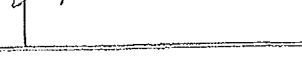
Per la il
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

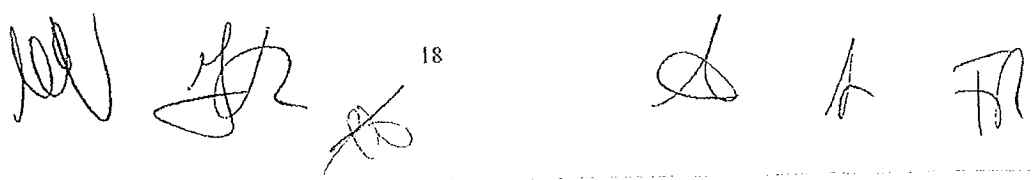
Nominativo	Qualifica	Firma
Rossi dott.ssa Fulvia	Segretario Comunale - Presidente della Delegazione	
Giraud dott.ssa Marina	Responsabile del servizio di Ragioneria Componente	

Per la
DELEGAZIONE di PARTE SINDACALE

La RSU

I rappresentanti Sindacali

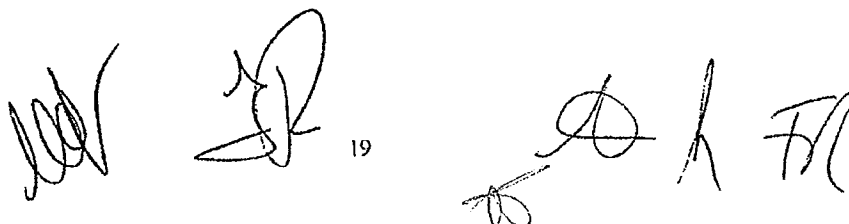
Nominativo	Qualifica	Firma
Fornasero Marco	Componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria	
Gatto Marco	"	
Saba Giovannangela	"	
Palermo Gaspare - CGIL FP	Rappresentanti delle Organizzazioni e Confederazioni Sindacali firmatarie del CCNL	
Nanè Ivan - CISL FP	"	

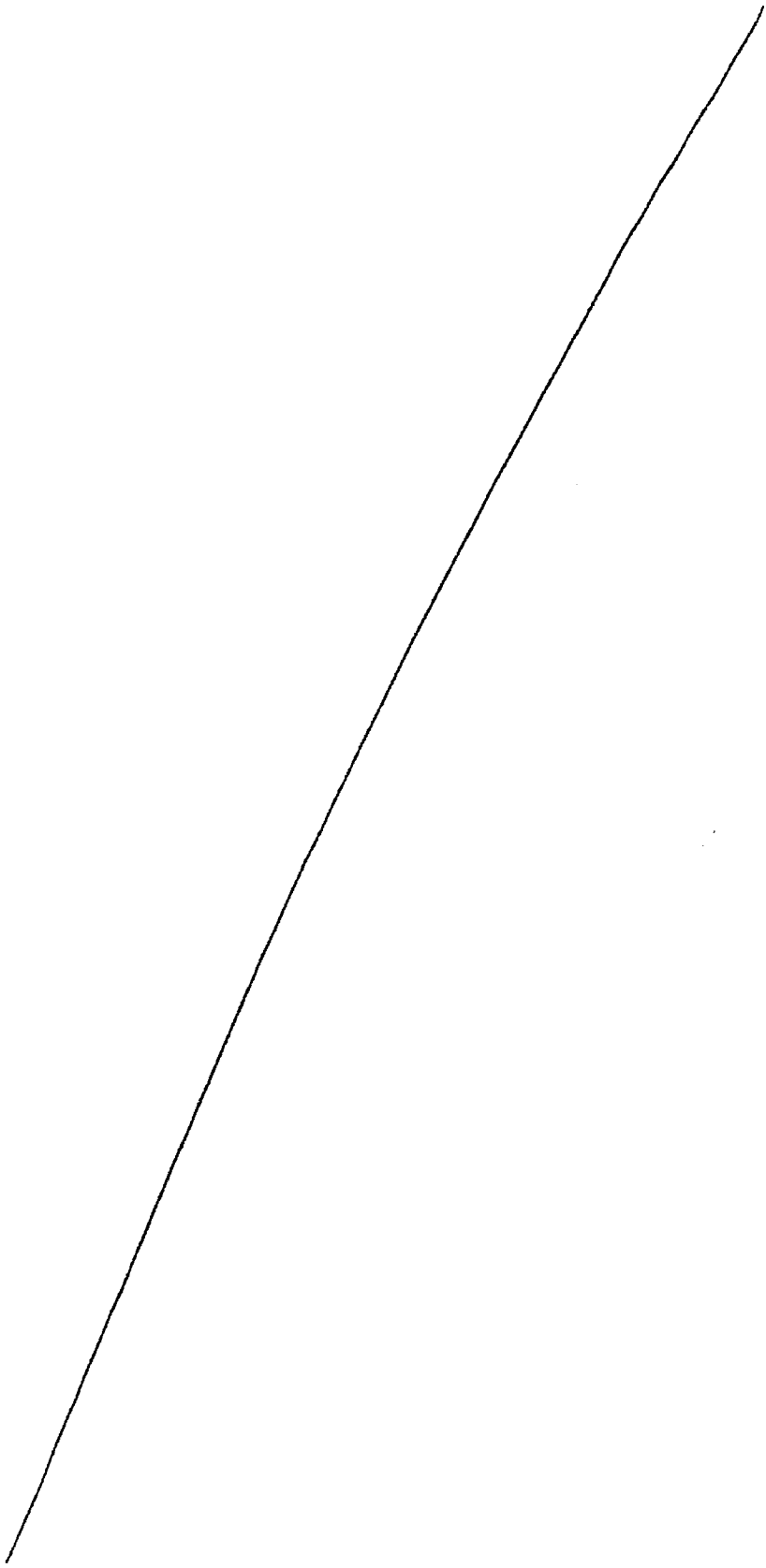


Fondo 2019 - Ipotesi destinazione

Allegato B

Istituti contrattuali	Stabili	Variabili	Vincolate	Non soggette a limite	Totale
Indennità di comparto art. 33, CCNL 2004	11.705,40	0,00	11.705,40	0,00	11.705,40
Progressione economica orizzontale STORICHE	39.563,86	0,00	39.563,86	0,00	39.563,86
Progressione economica orizzontale 2019	309,07	0,00	0,00	309,07	309,07
Indennità condizioni di lavoro (rischio e maneggio valori)	1.745,00	0,00	595,78	1.149,22	1.745,00
Indennità servizio esterno personale della polizia locale - art. 56 quater	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Indennità di funzione polizia locale - art- 56 sexies	300,00	0,00	300,00	0,00	300,00
Compenso specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 1	300,00	0,00	300,00	0,00	300,00
Compenso specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 2	900,00	0,00	900,00	0,00	900,00
Incentivi per funzioni tecniche	0,00	34.642,37	0,00	34.642,37	34.642,37
Incentivo ISTAT (D.P.C.M. 1 agosto 2000)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Incentivo recupero evasione tributaria D. Lgs. 446/1997	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Progetti SGATE + assistenza matrimoni	0,00	750,00	750,00	0,00	750,00
Progetti art. 67 comma 5 lett. b del CCNL 21/05/2018 (ex-art. 15 comma 5 del CCN 01/04/1999)	0,00	5.000,00	5.000,00	0,00	5.000,00
Produttività Individuale	2.642,05	2.426,98	0,00	5.069,01	5.069,01
TOTALE	57.465,38	42.819,33	59.115,04	41.169,67	100.284,71
stabili					
risorse decentrate disponibili (stabili, variabili, vincolate e totale)	57.465,38	42.819,33	59.115,04	41.169,67	100.284,71





Fondo risorse decentrate [Articolo 67 CCNL 21.05.2018] - anno 2019

Riferimenti contrattuali	Risorse	Note	Risorse stabili fondo 2018
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 1 - unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili relativo all'anno 2017, come certificato dal Collegio	53.788,98	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) - CCNL 23.01.2004	32.164,89
		CCNL 2002-2003 del 22.1.2004 - Art. 31 (Comuni 1) - 0,624 Monto Salari 2003	4.544,66
		CCNL 2002-2003 del 22.1.2004 - Art. 31 (Comuni 2 e 3) - 0,5054 Monto Salari 2003	3.665,05
		CCNL 2004-2005 del 9.5.2005 - Art. 4, comma 1 - 0,3% DEL MONTE SALARI ANNO 2003	2.395,26
		CCNL 11.04.2008 art. 8 comma 2: 0,4% monti salari anno 2005	3.487,77
		RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D. LGS 165/2001	0,00
		RIDEFINIZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICH. CONC. N. 14 CCNL 2002-05 - N. 1 CCNL 2008-09)	0,00
		INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	156,10
		INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C.1, lett. 1), CCNL 1998-2001)	0,00
		INCREMENTO PER RIDORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	0,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO A TUTTO IL 2016 - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	7.375,25		
ALTE PROFESSIONALITA' - 0,24 m.s. 2001	0,00		
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 2 - lettera c) RIA e assegni ad personam personale cessato anno precedente	77,61	Voce soggetta al limite Bravido 50,31 + Bruno 27,30	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 2 - lettera d) - risorse riasorbite ai sensi dell'articolo 2, comma 9, D. lgs. 265/2001	0,00	Trattamenti economici non previsti contrattualmente	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 2 - lettera f)	0,00	Solo per Regioni	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 2 - lettera g)	0,00	Riduzione stabile del fondo per lo straordinario	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 2 - lettera h)	0,00	Incremento delle dotazioni organiche	
Totale parte stabile - voci soggette a limite	53.866,59		
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 2 - lettera a) a valere dal 2019	0,00	In deroga al limite - Delibera Sezione Autonome n. 19 del 25.10.2018	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 2 - lettera b) differenziali PEO anno 2016	0,00	In deroga al limite - Delibera Sezione Autonome n. 19 del 25.10.2018	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 2 - lettera b) differenziali PEO anno 2017	0,00	In deroga al limite - Delibera Sezione Autonome n. 19 del 25.10.2018	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 2 - lettera b) differenziali PEO anno 2018	1.513,20	In deroga al limite - Delibera Sezione Autonome n. 19 del 25.10.2018	
INCREMENTO € 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (N. 26)	2.163,20	Voce in deroga al limite	
Totale parte stabile - voci in deroga al limite	3.676,40	Voci in deroga al limite	
Totale Fondo parte stabile	57.542,99		
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera a) - Sponsorizzazioni	750,00	SCATE + matricole	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera c)	0,00	Disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale - ICI -	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera d)	44,07	Frazione di RIA personale cessato a.p. in misura pari alle mensilità residue oltre ratio di 13* - Cessati 2017 mensilità residue (Bravido 24,10 + Bruno 21,97)	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera f)	0,00	Mezzi notificati	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera g)	0,00	Personale caso do gioco	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera h)	3.496,16	Integrazione pari all'1,7% m.s. 1997 - nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera i)	5.000,00	Conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della programmazione (compresi obiettivi Codice stralcio) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera j)	0,00	Sole Regioni e città metropolitane	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera k)	0,00	Trasferimento di personale allo nell'anno in cui avviene il trasferimento	
Totale parte variabile - voci soggette a limite	9.290,23	Voci soggette al limite	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera b)	0,00	In deroga al limite - Piani triennali di razionalizzazione Verbale collegio revisori n. 29 del 24 ottobre 2018	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera c) -	34.642,37	In deroga al limite - Disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale - Incentivi tecnici	
CCNL 21.05.2018 - articolo 67, comma 3 - lettera e)	0,00	Risparmi accertati a consumo dello straordinario a.p. [2017]	
CCNL 21.05.2018 - articolo 68, comma 1	2.850,90	Residui anni precedenti	
Totale parte variabile - voci in deroga al limite	37.493,27	Voci in deroga al limite	
Totale Fondo parte variabile	46.783,50		
Totale Fondo soggetto a limite	63.156,82		
Fondo 2016	59.115,04	Limite non superabile	
Riduzione fondo 2019	4.041,78		
Totale Fondo 2019	106.284,71		

[Handwritten signatures and initials]

