



# COMUNE DI GOLASECCA

PROVINCIA DI VARESE

TEL. 0331/959414

FAX. 0331/959329

Golasecca lì, 03.10.2019

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO NORMATIVO ANNI 2019-2021

Premesso che:

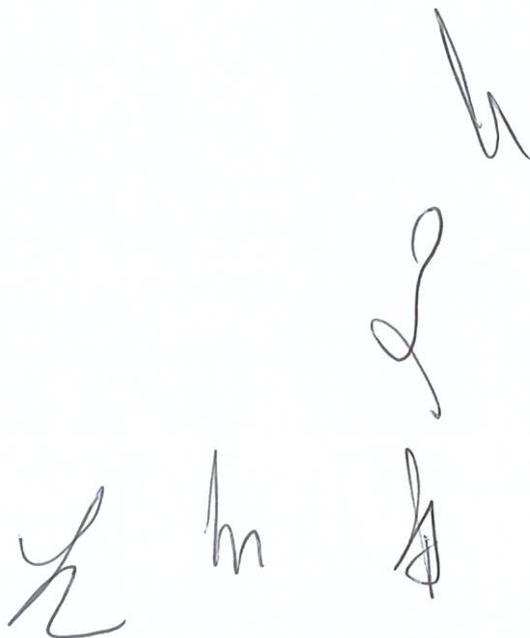
- con delibera n. 100 del 04-09-2019, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta Comunale ha proceduto alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2019;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 16-5-2019, venivano dati indirizzi alla delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo parte economica anno 2019 in particolare prevedendo nello specifico:
  - a) l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei contratti collettivi nazionali e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici e le condizioni legittimanti il riconoscimento;
  - b) i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 37 del C.C.N.L. 22.01.2004 e in correlazione al sistema di misurazione e valutazione;
  - c) le progressioni di carriera comunque denominate saranno corrisposte nei limiti delle risorse già presenti nel fondo per la contrattazione decentrata, demandando alla delegazione trattante di parte pubblica di stabilire in sede di contrattazione decentrata i criteri per le relative progressione economiche;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 4-9-2019, venivano dati indirizzi integrativi alla delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo parte normativa anno 2019 in particolare per l'individuazione dei criteri per l'erogazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative.
- In data 9 settembre 2019 alle ore 9,30, nella sede del Palazzo Municipale in Golasecca, si è avuto l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica, individuata con delibera di Giunta

Comunale n. 57 del 16-5-2019, composta dal Presidente nella persona del Segretario Comunale, dott.ssa Marisa Stellato e dal Responsabile Servizio Finanziario/Personale, Rag. Roberto Panza, la delegazione di parte sindacale nella persona del sig. Raia Lorenzo UIL FP Varese, della Sig.ra Moretto Gianna in rappresentanza della CGIL e la RSU nella persona del dipendente Sig.ra Marta Garzonio, convocata dal Presidente con nota inviata via mail per il giorno 09-9-2019 per l'avvio delle trattative per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa anno 2019-2021;

-Con deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 26.9.2019, immediatamente esecutiva, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, veniva autorizzato a sottoscrivere in maniera definitiva il Contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa 2019-2021.

-----

Per quanto sopra in data odierna, nella sede del Comune di Golasecca, oggi 03.10.2019 al fine di dare attuazione alle norme di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto Regioni-Enti locali stipulati in data 31 marzo e 1° aprile 1999, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.4 del CCNL 1999, si è riunita la delegazione come istituita ai sensi dell'art. 10 dello stesso CCNL, composta dal Presidente nella persona del Segretario Comunale, dott.ssa Marisa Stellato e dal Responsabile Servizio Finanziario/Personale, Rag. Roberto Panza, la delegazione di parte sindacale nella persona del sig. Raia Lorenzo UIL FLP Varese, della Sig.ra Moretto Gianna in rappresentanza della CGIL e la RSU nella persona del dipendente Sig.ra Marta Garzonio, per sottoscrivere in via definitiva il Contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa 2019-2021.

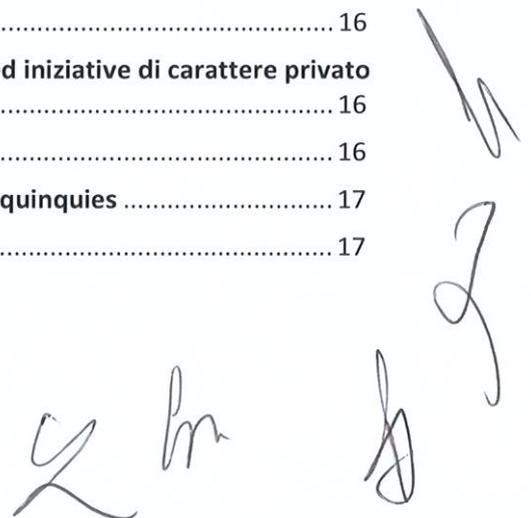
The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. From top to bottom, they appear to be: 1. A signature that looks like 'h' or 'L'. 2. A signature that looks like 'L'. 3. A signature that looks like 'm'. 4. A signature that looks like 'S'.

## Contratto Collettivo decentrato integrativo- parte normativa - anni 2019-2021

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Golasecca.

### INDICE

Sommario.....	2
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
<b>Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.....</b>	<b>4</b>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI .....	5
<b>Art. 2 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali .....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 3 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali.....</b>	<b>5</b>
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....	7
<b>Art. 4 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.....</b>	<b>7</b>
<b>Art. 5 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative .....</b>	<b>7</b>
<b>Art. 6 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.....</b>	<b>7</b>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....	9
<b>Art. 7 Formazione ed aggiornamento professionali .....</b>	<b>9</b>
<b>Art. 8 Disciplina del lavoro straordinario .....</b>	<b>10</b>
<b>Art. 9 Orario di lavoro flessibile e diritto al buono pasto.....</b>	<b>11</b>
<b>Art. 10 Banca delle ore.....</b>	<b>13</b>
<b>Art. 11 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono.....</b>	<b>13</b>
<b>Art. 12 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: reperibilità .....</b>	<b>14</b>
TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	15
<b>Art. 13 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione.....</b>	<b>15</b>
<b>Art. 14 Rapporto di lavoro a tempo parziale.....</b>	<b>15</b>
TITOLO VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE.....	16
<b>Art. 15 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato .....</b>	<b>16</b>
<b>Art. 16 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada .....</b>	<b>16</b>
<b>Art. 17 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies .....</b>	<b>17</b>
<b>Art. 18 Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies .....</b>	<b>17</b>



TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE.....	19
<b>Art. 19 Determinazione concordata della sanzione</b> .....	19
TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO.....	19
<b>Art. 20 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate</b> .....	19
<b>Art. 21 Indennità condizioni di lavoro</b> .....	20
<b>Art. 22 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</b> .....	21
<b>Art. 23 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2</b> .....	23
<b>Art. 24 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale</b> .....	24
<b>Art. 25 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000</b> .....	24
<b>Art. 26 Premi correlati alla performance</b> .....	25
<b>Art. 27 Piani di razionalizzazione</b> .....	26
TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE.....	26
<b>Art. 28 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</b> .....	26
<b>Art. 29 Previdenza complementare</b> .....	27
<b>Art. 30 Smart working</b> .....	27
<b>Art. 31 Telelavoro</b> .....	28
TITOLO X DISPOSIZIONI FINALI.....	29
<b>Art. 32 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero</b> .....	29
<b>Art. 33 Gestione delle eccedenze di personale</b> .....	29
<b>Art. 34 Altre materie demandate alla contrattazione decentrata</b> .....	30
<b>Art. 35 Disposizione finale</b> .....	30

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller initials or signatures below it.

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

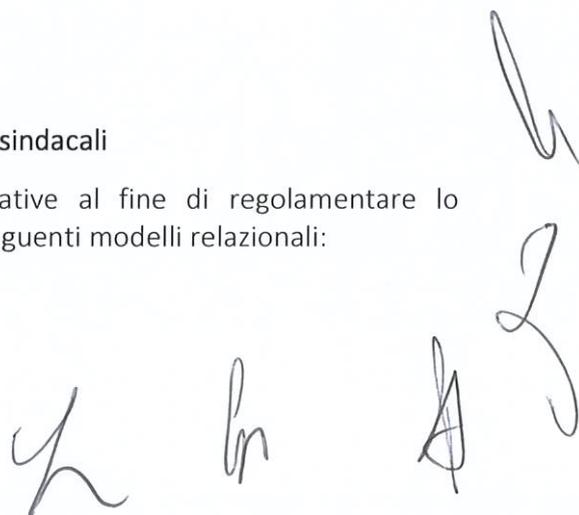
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Golasecca e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, sul diritto all'informazione si fa riferimento alle vigenti disposizioni legislative e al vigente CCNL Funzioni Locali.
6. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione del successivo contratto triennale normativo.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 2

#### Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

1. Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri che avvengono nell'ambito dei seguenti modelli relazionali:

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. There are four distinct marks: a large, stylized signature, a smaller signature, a set of initials, and another signature.

## 2. La CONVOCAZIONE:

- avviene con nota scritta inviata tramite posta elettronica dall'Amministrazione, di norma con preavviso di 10 giorni. La data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti.
  - indica gli argomenti all'ordine del giorno che vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano.
  - contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri).
3. in via del tutto eccezionale nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore concordandola con le OO.SS. e le R.S.U.
4. Per ogni incontro viene redatto il VERBALE DI SINTESI delle posizioni finali assunte dalle parti presenti alla seduta su ciascun argomento all'ordine del giorno. Pertanto si non procederà a verbalizzare i singoli interventi dei partecipanti, salvo espressa richiesta degli stessi: in questo caso il testo dell'intervento potrà essere dettato oppure scritto e sottoscritto dall'interessato e allegato al verbale.
5. Al termine di ogni incontro la parte pubblica provvede a far sottoscrivere ai presenti tale verbale di sintesi. Ove ciò non risulti possibile, lo invia ai medesimi di norma entro 10 giorni dalla data dell'incontro e le parti hanno facoltà di produrre le proprie dichiarazioni a verbale fino a cinque giorni dal ricevimento dello stesso, mediante nota scritta; ove ciò non avvenga, il verbale si intende approvato.
6. Il verbale è quindi trasmesso tramite posta elettronica a tutti i soggetti firmatari.

## Art. 3

### Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:
- la possibilità di affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro in appositi spazi collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di lavoro oppure mediante una bacheca sindacale o attraverso l'utilizzo della posta elettronica istituzionale;
  - l'utilizzo di materiale e strumenti per l'attività
  - l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.

### TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### Art. 4

#### Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati in attesa di pesatura sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 21.5.2018 il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative entrerà in vigore solo dopo che verranno poste in essere le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

#### Art. 5

#### Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

- 1 In applicazione degli artt. 15, comma 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 33.495,00 corrispondente a quanto stanziato in via teorica a tal fine nell'anno 2017.
- 2 Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma non inferiore al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad una somma non inferiore ad Euro 5.024,25, purchè nel limite previsto dalla legge.

#### Art. 6

#### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

- 1 Le parti danno atto che:
  - la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;

- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
- 2 il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
- 3 al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
- 4 Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019/2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
- 5 In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie, riservate ad una quota pari al 50% del personale avente diritto, arrotondato all'unità superiore, sono previsti i seguenti requisiti di ammissione:
  - per il 2019:
    - a) essere inquadrati nel profilo economico più basso;
    - b) non avere fatto una progressione successivamente al 31.12.2015;
  - per il 2020 :
    - a) essere inquadrati nel profilo economico più alto;
    - b) non avere fatto una progressione successivamente al 31.12.2015;
  - per il 2021 :
    - a) essere inquadrati nel profilo economico più basso;
    - b) non avere fatto una progressione successivamente al 31.12.2017;
- avere conseguito per ciascun anno nell'ultimo triennio un punteggio minimo di almeno 80/100
- essere in servizio da almeno tre anni presso il Comune di Golasecca al 31/12 dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione.
- 6. Si individuano come criteri per l'attribuzione della progressione orizzontale :
  - a) elementi di valutazione del merito, desumibili dalla scheda di valutazione annuale - punteggio attribuito max 70;
  - c) avere fatto il minor numero di progressioni e/o non avere mai effettuato progressioni orizzontali dalla data dell'assunzione presso questo ente. A parità di progressioni prevarrà l'anzianità di servizio del dipendente ( attività prestata nell'ambito della P.A.) - punteggio max 30
- 7. Il formale conferimento delle PEO decorre dal 1 gennaio dell'anno in cui si effettua la selezione.
- 8. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di

partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

9. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione finalizzata alla progressione mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. IL dipendente può presentare ricorso per la revisione della valutazione ottenuta al soggetto valutatore o al segretario generale entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 7

#### Formazione ed aggiornamento professionali

- 1 L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
- 2 Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente può destinare un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato dalle vigenti CCNL.
- 3 Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
- 4 Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018.
- 5 Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e, ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018, il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

- 6 Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, preventivamente autorizzate e ove ne sussistano i presupposti.
- 7 Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
- 8 I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
- 9 Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
- 10 Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
- 11 Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

## Art. 8

### Disciplina del lavoro straordinario

- 1 Annualmente è destinato un fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. Per l'anno 2019 tale fondo risulta pari ad €. 1.502,04.=;
- 2 L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e successiva comunicazione ai lavoratori.
- 3 L'Ente si impegna a fornire entro il mese di maggio e il mese di novembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
- 4 Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. In sede di autorizzazione il



responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate e, in caso di adesione alla banca delle ore, spetta la maggiorazione prevista dall'art.38 CCNL 2000.

- 5 Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
- 6 I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati trimestralmente, con riferimento all'attività svolta nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposervizio.
- 7 I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.
- 8 I compensi per lavoro straordinario saranno erogati dopo aver effettuato un minimo di prestazione, oltre il proprio orario di lavoro, per un minimo di 16 minuti (sedici). La differenza inferiore ai 15 minuti (quindici) sarà comunque conteggiata a titolo di recupero.
- 9 In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
- 10 Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
- 11 Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.

#### Art. 9

##### Orario di lavoro flessibile e diritto del buono pasto

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are two smaller signatures. At the bottom center, there are two sets of initials, one appearing to be 'W' and the other 'M'. To the right of these initials, there is another signature that looks like a stylized 'J' or 'I'.

per assicurare la funzionalità della struttura degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia a oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

2. L'articolazione dell'orario è definita dal competente responsabile di servizio nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali e della legge.

3. L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali ed è articolato di norma su cinque giorni settimanali, fatta salvo per quei servizi che per le funzioni espletate hanno previsto l'orario su sei giorni settimanali.

4. Ad ogni dipendente comunale, responsabili di servizio compresi, viene consegnato un tesserino magnetico che serve a rilevare l'orario di ingresso e di uscita; è ad uso individuale, è strettamente personale, non è cedibile ed è custodito direttamente dalla persona a cui è rilasciato.

5. Ogni utilizzo abusivo sarà soggetto alle sanzioni disciplinari previste dalla normativa contrattuale.

6. Viene stabilita la possibilità di usufruire della flessibilità dell'orario sia in ingresso che in uscita di mezz'ora anticipata o posticipata rispetto all'orario vigente, intendendosi la compensazione automatica tra anticipazione e posticipazione dell'ingresso e dell'uscita nell'ambito della fascia flessibile, su base giornaliera ovvero eccezionalmente su base settimanale, fatto salvo il rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Si dà atto che l'ingresso anticipato rispetto a qualsiasi turno orario, eccedente la fascia di flessibilità non sarà comunque conteggiato come presenza qualora ecceda ulteriori trenta minuti, salvo casi di comprovata necessità (neve, sabbiatura, funerali.....).

7. Le maggiori presenze registrate ad ogni turno di servizio verranno così computate:

- se inferiori a trenta minuti in monte ore "flessibilità". Verranno in tal senso utilizzate per compensare le minori presenze che si registreranno nell'ambito della fascia di flessibilità;

- se superiori o uguali a trenta minuti in monte ore "straordinari" da liquidare o recuperare.

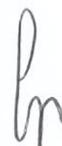
8. Eventuali ritardi eccedenti la fascia di flessibilità dovranno essere debitamente giustificati e recuperati come segue:

a) - usufruendo dei minuti in credito di flessibilità accumulati nell'arco della settimana di riferimento o immediatamente precedente;

b) - svolgendo prestazione di pari durata nell'arco della settimana di riferimento.

9. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente e va accertato mediante forme di controllo obiettivo di tipo automatizzato.

-Il dipendente ha diritto al buono pasto allorché presta attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a



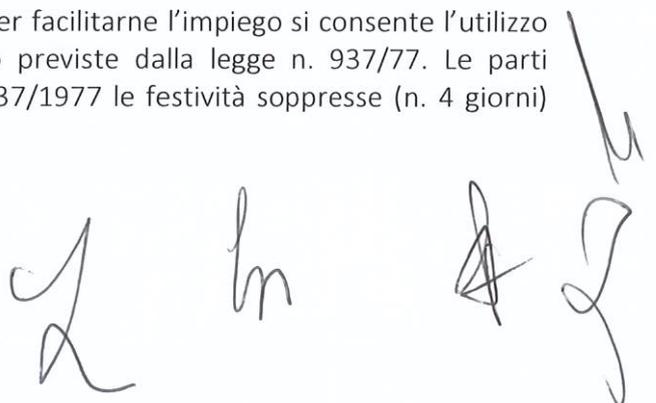
trenta minuti e il servizio pomeridiano effettivamente svolto sia almeno di due ore.

#### Art. 10 Banca delle ore

- 1 Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente caposervizio, è istituita la banca delle ore.
- 2 Al raggiungimento di 36 h sarà necessario che il Responsabile dell'ufficio competente concordi con il dipendente le modalità di recupero delle stesse.
- 3 La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio caposervizio.
- 4 Qualora il personale, pure non avendo ore straordinarie da usufruire nell'arco dell'anno solare, per esigenze di servizio è chiamato a svolgere prestazioni extra occasionali dal proprio responsabile di servizio, è concessa la possibilità, su preventiva richiesta scritta, di procedere al recupero di pari ore di servizio.
- 5 Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

#### Art. 11 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

- 1 Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
- 2 L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
- 3 il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
- 4 I dipendenti hanno diritto in ogni anno di servizio ad un periodo di ferie retribuito. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni, di 32 su 6 giorni. Ai dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77.
- 5 I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione, per i primi tre anni di servizio, hanno diritto a 26 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni, a 30 su 6 giorni, oltre ai 4 giorni di riposo previsti dalla legge 937/77.
- 6 Per ragioni di flessibilità, per la loro particolarità e per facilitarne l'impiego si consente l'utilizzo a mezza giornata delle quattro giornate di riposo previste dalla legge n. 937/77. Le parti concordano che in base all'art. 1 e 2 della Legge 937/1977 le festività soppresse (n. 4 giorni)

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'lm', and then two more distinct signatures. A long, thin vertical line is drawn to the right of the last signature, extending upwards.

non sono assimilabili al congedo ordinario ma piuttosto al regime dei permessi, di conseguenza possono essere usufruite a mezza giornata.

- 7 Di norma il piano ferie viene predisposto entro il 31 di marzo e si intende accettato se entro il 30 aprile il responsabile non esprime il diniego. Qualora ci fossero sovrapposizioni per lo stesso periodo si utilizzerà il criterio della rotazione nei vari anni tra i richiedenti.

#### Art. 12

##### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: reperibilità

- 1 In applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, per i servizi e/o emergenze che l'ente calendarizzerà all'inizio di ogni anno (31 gennaio) viene istituito il servizio di pronta **reperibilità**. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- 2 In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
- 3 L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- 4 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 5 L'importo dell'indennità potrà subire una riduzione in caso di attribuzione di PEO.

## TITOLO V

### TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 13

##### Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

- 1 Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si



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

- 2 Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi fondamentali dell'ente.

#### Art. 14

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale

- 1 Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
- 2 Le parti eventualmente, possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, che il dipendente dovrà documentare, quali ad esempio:
  - 3 Presenza nel nucleo familiare di almeno un parente entro il 1° grado non autosufficiente o disabile grave ai sensi della legge n. 104/1992;
  - 4 Presenza nel nucleo familiare di un solo genitore e almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenni;
  - 5 Presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenni, laddove l'altro genitore risieda oltre 100 km rispetto alla dimora abituale del restante nucleo familiare.
- 6 Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt.53 e 54 del CCNL 21.5.2018.

### TITOLO VI

#### SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

#### Art. 15

#### Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

- 1 Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
- 2 Tali prestazioni sono disciplinate nello specifico regolamento.

## Art. 16

### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

- 1 Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione può costituire uno specifico fondo di previdenza complementare per l'utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lettera c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.
- 2 Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
- 3 La somma, annualmente stanziata, è assegnata con apposita delibera di giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 Cds.
- 4 Le parti concordano, secondo quanto previsto dal CCNL funzioni locali 21/05/2018, che le suddette risorse saranno versate al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. (*è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali*).
- 5 Le medesime risorse di cui all'art. 208 Cds, commi 4 lettera C, e 5, possono essere destinate dall'Ente anche:
  - 6 finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 CCNL funzioni locali 21/05/2018
  - 7 erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale da svolgere durante l'orario di lavoro.

## Art. 17

### Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

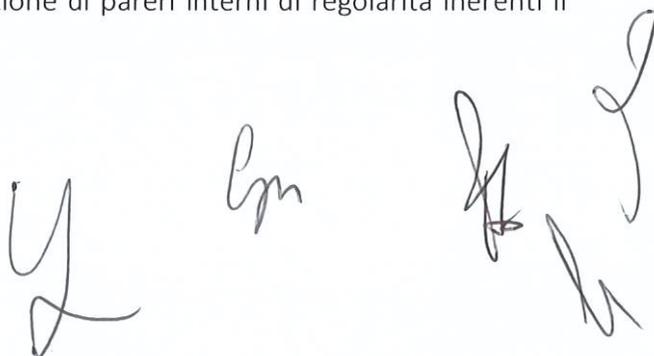
- 1 L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nell'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, nelle giornate di effettivo svolgimento. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
- 2 Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti prevalentemente servizi esterni alla sede del comando/ente, come da matrice dei turni e connessa indicazione delle attività assegnate.
- 3 L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 4,2 euro per ogni giornata di servizio avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate (calcolato su 6 gg a settimana-125 giorni lavorativi in quanto metà della giornata lavorativa viene svolta all'interno dell'ente- per il numero del personale presente)
- 4 Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

- 5 La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
- 6 Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- 7 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 18

##### Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non sia titolare di Posizione Organizzativa, può essere attribuita l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018, qualora allo stesso siano assegnate responsabilità relative alla funzione esercitata e siano connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio).
2. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative può comportare l'attribuzione di una indennità in misura massima di €. 3.000,00.-.
3. L'indennità è corrisposta previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal responsabile del servizio. L'erogazione di tale indennità può essere ridotta o non corrisposta al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C e D ( non titolari di posizione organizzativa).
4. L'importo dell'indennità potrà subire una riduzione in caso di attribuzione di PEO.
5. L'espressione di particolare responsabilità costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
6. La somma destinata a tale compenso sarà ripartita tra il personale incaricato in applicazione dei seguenti criteri, ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità:
  - a) Responsabilità di struttura intermedia ( Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'ente:
    - autonomia operativa nello sviluppo delle attività,
    - responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate,
    - responsabilità di istruttoria di procedure e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza,

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are smaller initials, possibly 'cm'. Further right, there are two more distinct signatures, one appearing to be a full name and another a shorter signature.

b) responsabilità gestionale che comprende:

- responsabilità di procedimenti di spesa,
- responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro,
- responsabilità di realizzazione piani di attività,

c) responsabilità professionale che comprende:

- responsabilità di processo,
- responsabilità di sistemi relazionali complessi,
- responsabilità di concorso/supporto alla decisioni del responsabile del servizio.

7. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

8. Il compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, i capiservizio dovranno in particolare considerare:

- il livello oggettivo di complessità funzionale dell'incarico attribuito,
- l'implicazione o meno dell'attività di coordinamento del personale,
- il grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto,
- l'autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico,
- l'assegnazione o meno della competenza ad adottare il provvedimento finale,
- la rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente.

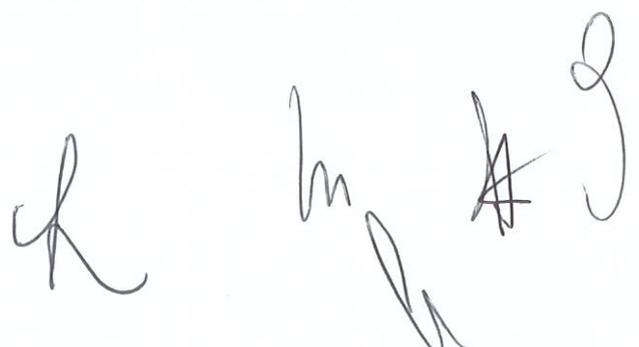
9. Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico va erogato, in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale sulla base dei provvedimenti adottati dal caposervizio.

## TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

### Art. 19

#### Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare UPD ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, così come previsto dall'art.63 del CCNL 21.5.2018.



## TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 20

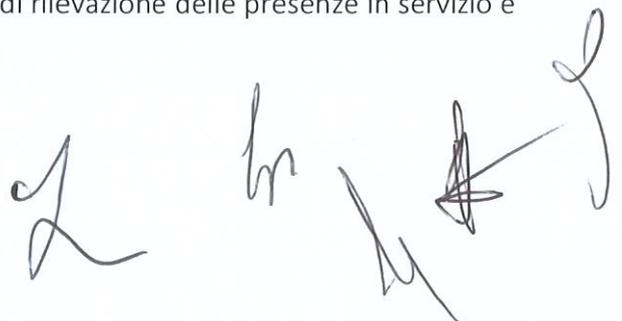
#### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

### Art. 21

#### Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - disagiate;
  - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è quantificata in Euro 4,2 al giorno (per servizio esterno) Euro 2,2 al giorno (per servizio interno) ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Si conviene che l'istituto per il rischio trovi applicazione solo con riguardo al personale operaio, ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:
  - conduzione di macchine operatrici,
  - manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione,
  - lavori di segnaletica stradale,
  - potature di piante,
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e



dell'attestazione del competente caposervizio in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

5. Ai fini dell'erogazione dell'indennità non si terrà conto ai fini del conteggio delle presenze in servizio dei giorni di assenza effettuati per le malattie.

6. Si conviene che l'istituto del disagio trovi applicazione solo con riguardo al personale operaio, ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:

-per remunerare specifiche modalità e condizioni non solo spaziali ma anche temporali della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori.

-prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità di servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

-prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si conviene che l'istituto del disagio trovi applicazione altresì per il personale ascritto alla categoria C adibito allo svolgimento della seguente mansione:

- apertura sportello anagrafe al pubblico nella giornata del sabato (gli uffici anagrafe potranno essere chiusi per un determinato periodo dall'autorità competente nel mese di agosto).

7. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente per 250 gg lavorativi con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposervizio in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni disagiate.

8. Ai fini dell'erogazione dell'indennità non si terrà conto ai fini del conteggio delle presenze in servizio dei giorni di assenza effettuati per malattie.

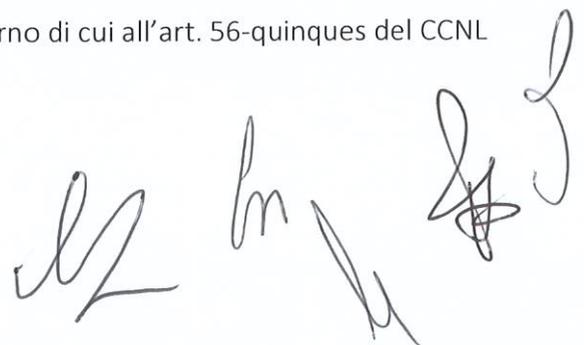
9. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate.

10. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.

11. La relativa indennità viene stabilita per un importo di Euro 1,5 al giorno (calcolato per 250 gg lavorativi) e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.

12. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

13. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL



21.5.2008.

14. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.

15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

16. L'importo dell'indennità potrà subire una riduzione in caso di attribuzione di PEO.

## Art. 22

### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Servizio. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente CCDI ed entro il mese di gennaio per gli anni successivi.
2. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente. in misura massima di €. 3.000,00.-.
3. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B,C,D ( non titolari di posizione organizzativa).
4. L'importo dell'indennità potrà subire una riduzione in caso di attribuzione di PEO.
5. L'espressione di particolare responsabilità costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
6. La somma destinata a tale compenso sarà ripartita tra il personale incaricato in applicazione dei seguenti criteri, ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità:
  - a) Responsabilità di struttura intermedia ( Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'ente:
    - autonomia operativa nello sviluppo delle attività,
    - responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate,
    - responsabilità di istruttoria di procedure e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza,
  - b) responsabilità gestionale che comprende:
    - responsabilità di procedimenti di spesa,

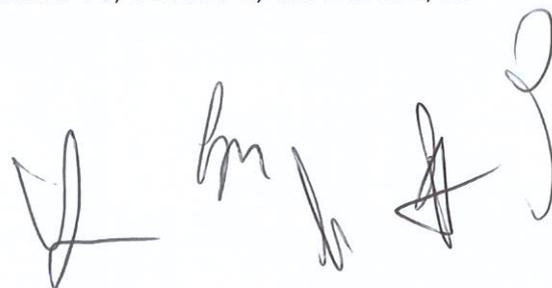


- responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro,
- responsabilità di realizzazione piani di attività,

c) responsabilità professionale che comprende:

- responsabilità di processo,
- responsabilità di sistemi relazionali complessi,
- responsabilità di concorso/supporto alla decisioni del responsabile del servizio.

7. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
8. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è ripartito tra i vari settori dell'ente su proposta della contrattazione sindacale ovvero, in mancanza, in proporzione al numero dei dipendenti di categoria B-C-D assegnato a ciascuna struttura, escludendo i titolari di posizioni organizzativa, in sede di CCDI economico annuale.
9. Il compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, i capiservizio dovranno in particolare considerare:
  - il livello oggettivo di complessità funzionale dell'incarico attribuito,
  - l'implicazione o meno dell'attività di coordinamento del personale,
  - il grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto,
  - l'autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico,
  - l'assegnazione o meno della competenza ad adottare il provvedimento finale,
  - la rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente.
10. Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico va erogato, in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale sulla base dei provvedimenti adottati di capiservizio .
11. Gli importi annui possono essere proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza mensile successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08



come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 23

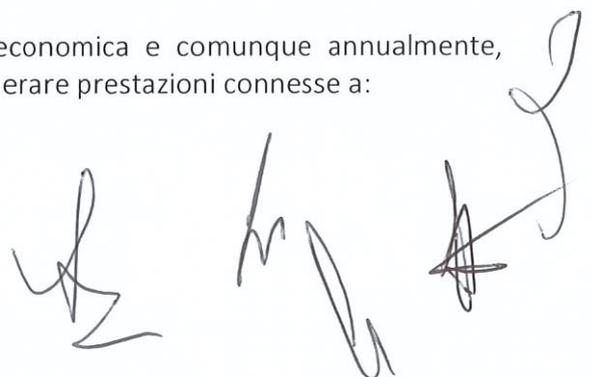
#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

- 1 L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018. L'importo è fissato in € 350,00 annuali.
- 2 L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
- 3 Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- 4 Gli importi annui possono essere proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- 5 L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- 6 L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
- 7 Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
- 8 La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza mensile, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
- 9 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 24

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

- 1 L'Ente, in sede di contrattazione integrativa –parte economica e comunque annualmente, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:



- Pratiche di accertamento per recupero IMU-TASI. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi, liquidati su quanto riscosso nell'anno precedente, si rinvia al regolamento comunale e alla normativa vigente.
- 2 Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento comunale.
- 3 Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.

#### Art. 25

##### Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente quantificabile in presunti Euro 100,00.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

#### Art. 26

##### Premi correlati alla performance

- 1 Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
- 2 L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di servizio delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.
- 3 La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP.
- 4 L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

a) Performance organizzativa:

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and appear to be initials or names of individuals.

- 1 Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte.
- 2 Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse riferite alla performance organizzativa sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

#### b) Performance individuale

1. Il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
2. E' inoltre assegnata una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente, che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale.
3. Il numero di dipendenti a cui è attribuita la maggiorazione di cui al comma precedente è pari al 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore.

#### Art. 27

##### Piani di razionalizzazione

1. Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n.98/2011, convertito, con modificazioni nella Legge n. 111 del 15.07.2011. Le parti concordano che le eventuali economie aggiuntive derivanti dai suddetti piani triennali potranno essere utilizzate per incrementare la contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%.

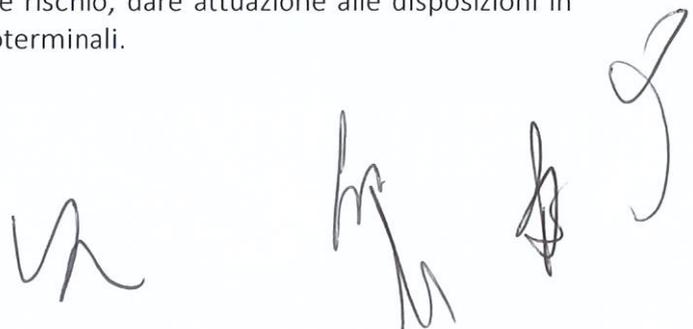
#### TITOLO IX

##### BENESSERE DEL PERSONALE

#### Art. 28

##### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.



3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. Le parti di cui all'articolo 5, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
7. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
8. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
  - infortuni sul lavoro;
  - malattie professionali;
9. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto in particolare delle misure finalizzate a garantire:
  - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali.
  - la fornitura al personale interessato dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro,
  - la prevenzione delle malattie professionali.
10. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lg.vo n. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
11. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

The image shows several handwritten signatures in black ink, located at the bottom right of the page. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive signatures.

12. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanZIA annualmente apposite risorse di bilancio.

#### Art. 29

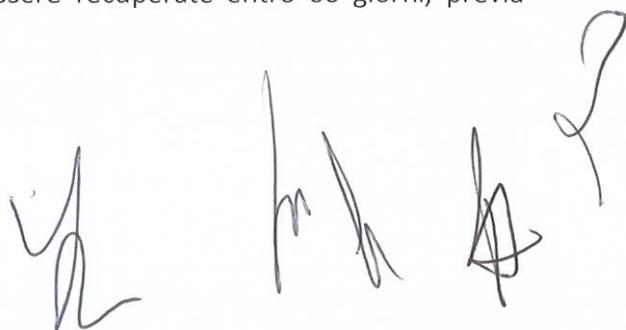
##### Previdenza complementare

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

#### Art. 30

##### Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di smart working il 10% del personale.
4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta (allegata al presente CCDI) al proprio responsabile di settore che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori in base ai criteri stabiliti nell'apposito regolamento.
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
  - Residenza privata del dipendente;
  - uffici decentrati del Comune di Golasecca
  - ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.
9. Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

The image shows four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

**Art. 31**  
**Telelavoro**

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico .

Le modalità di accesso e fruizione sono demandate allo specifico regolamento.

**TITOLO X**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 32**  
**Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

<b>Settore/ufficio</b>	<b>Attività essenziali</b>	<b>Contingente minimo</b>
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 cat. B o C
Polizia locale	Pattuglia di pronto intervento	n. 1 cat. C o D

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla legge n. 146/1990 vigenti.

**Art. 33**  
**Gestione delle eccedenze di personale**

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turn-over, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la



valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.

4. L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.

5. E' necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

#### Art. 34

##### Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. L'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS. e alla R.S.U., tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.

2. Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

#### Art. 35

##### Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Golasecca lì 03.10.2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

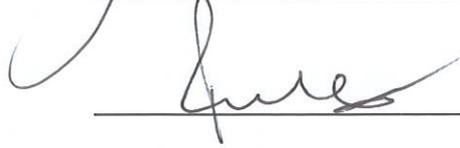


IL Presidente



---

IL Componente



---

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la RSU



---

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CGIL VARESE



---

UIL FPL VARESE



---