

1

CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI BORGIO SAN GIOVANNI
Anni 2019 2020 2021

Preintesa del 18.10.2019.

Disposizioni Preliminari	5
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante	6
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione	6
Art. 3 - Interpretazione Autentica	7
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	9
Art. 4 - Obiettivi e strumenti	9
Art. 5 - Clausole di raffreddamento	9
Art. 6 - Prerogative sindacali	10
TITOLO II - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI	11
Art. 7 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali ...	11
TITOLO III - Orario di lavoro	13
ART. 8 - Flessibilità dell'orario di lavoro	13
ART. 9- Durata dell'orario di lavoro	14
ART. 10- Orario multiperiodale	14
Art. 11 - Lavoro Straordinario	15
Art. 12 - Banca delle ore	15
Art. 13 - Contingente rapporto di lavoro a tempo parziale	16
TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	18
Art. 14 - Costituzione del fondo risorse decentrate	18
Art. 15 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	18
Art. 16 - Premi correlati alla performance organizzativa	20
Art. 17 - Premi correlati alla performance individuale	20
Art. 18 - Maggiorazione del premio individuale	22
Art. 19 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	23
CAPO II - LE INDENNITA' ACCESSORIE	24
Art. 20- Condizioni di lavoro	24
Art. 21 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018	29
Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità (comma 2)	30
Art. 23 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge	31
Art.24 -Servizio Mensa/Buoni Pasto	31
Art. 25 - Welfare integrativo.	31
Art. 26 - Telelavoro.	31

<i>Art. 27 - Criteri relativi alla Formazione</i>	32
CAPO III - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ____	32
<i>Art. 28 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato _____</i>	32
CAPO IV - SEZIONE SPECIALE POLIZIA LOCALE	33
<i>Art. 29 - Proventi delle violazioni al codice della strada _____</i>	33
<i>Art. 30 - Indennità di servizio esterno _____</i>	34
TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO _____	36
<i>Art. 31 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro</i>	36
ART. 32 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro _____	37
<i>Art. 33 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	38
<i>Art. 34 - Tutela della Privacy</i>	38
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE _____	39
<i>Art. 35- Monitoraggio e verifiche</i>	39
<i>Art. 36 - Norme finali</i>	39

COMUNE DI BORGO SAN GIOVANNI
(Provincia di Lodi)

L'anno duemiladiciannove, il giorno diciotto del mese di ottobre, alle ore 13,00 presso l'Ufficio del Segretario Comunale del Comune di BORGO SAN GIOVANNI si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Francesca Saragò
2. Componente	Rag. Lampugnani Cristina

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
F.P. CGIL	Di Bella Francesca

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Maddalena	Barboni

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

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

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs.. n. 150/2009 - diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla

contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

- Per la parte datoriale:
- Dott.ssa Francesca Saragò (Presidente)
- Rag. Cristina Lampugnani (componente)
- Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Rag. Maddalena Barboni

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

Sig.ra Francesca Di Bella (CGIL FP)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Il presente CCDI si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti e avrà vigenza fino al 31/12/2021;
3. Le parti stabiliscono che le indennità disciplinate dal presente contratto abbiano invece decorrenza dal 01/01/2019;
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza

annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.
7. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
8. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
3. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle disposizioni delle responsabilità dell'Amministrazione e dei Sindacati, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a. partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; la partecipazione si articola in informazione (art 4 CCNL 21.5.2018) e confronto (art 5 CCNL 21.5.2018)
 - b. contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 21/5/2018.

Art. 5 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 6 - Prerogative sindacali

1. Le parti rimandano per la materia in oggetto all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017.
2. I componenti della RSU possono avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrici, stampanti, ecc..) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale senza preventiva autorizzazione da parte dei propri diretti Responsabili; alle RSU è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione. L'Amministrazione allestisce una bacheca per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale all'interno dell'ente.
3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei Lavoratori.

**TITOLO II - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE,
ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO
PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI**

Art. 7 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2 della legge 146/90 e s.m.i. e dell'Accordo Collettivo Nazionale 19/9/2002, come integrato dal CCNQ del 8/3/2016, si individuano le prestazioni indispensabili, i contingenti di personale che devono garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero o di assemblea e le procedure da seguire e le modalità per l'erogazione delle prestazioni come di seguito specificate.
2. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al prospetto di seguito riportato, sono tenute a darne comunicazione all'ente, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro e le categorie di lavoratori interessati, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro.
3. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.
4. Le disposizioni in tema di preavviso e di indizione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

5. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.
6. In ogni caso, riguardo alle modalità di effettuazione degli scioperi, saranno rispettate le disposizioni di cui all'art. 6 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni- Autonomie locali del 19/9/2002.
7. I servizi essenziali, le relative prestazioni minime garantite e il contingente sono così determinati:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile e servizio elettorale	Limitatamente alla registrazione di nascita e morte nonché alle attività connesse con le scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di convocazione dei comizi fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti. Consistenza: nel caso in cui lo sciopero dovesse essere indetto in giorno immediatamente antecedente o successivo ad altra giornata di chiusura del servizio, sarà assicurata da n. 1 addetto, a rotazione, limitatamente alla durata dello sciopero, dandone tempestiva informazione all'utenza.
Servizio cimiteriale	Limitatamente all'eventuale e previsto ricevimento e inumazione di salme. Il servizio sarà assicurato dalla ditta esterna.
Servizio attinente alla rete stradale	Limitatamente al tempo necessario per il ripristino urgente della rete fognaria, stradale e acquedotto, il servizio sarà assicurato da ditta esterna
Servizio di polizia locale	Limitatamente al servizio di pronto intervento in caso di neve, per i servizi di protezione civile e calamità naturale. Il servizio verrà assicurato dagli agenti di Polizia Locale facenti parte della convenzione per la gestione associata delle funzioni di Polizia Locale, avente come capo convenzione il Comune di Cornegliano Laudense.

Servizio di trasporto	Limitatamente al servizio di scuolabus, il servizio sarà assicurato da ditta esterna.
-----------------------	---

TITOLO III - ORARIO DI LAVORO

ART. 8 - Flessibilità dell'orario di lavoro¹

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare di un'ora l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile di servizio;
- le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di servizio (es: polizia locale; ecc...)
- la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario ordinario, compatibilmente con le

¹ L'articolo 7, comma 4, **lettera P**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di fornire i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 27, comma 4, del CCNL del 21/5/2018.

ART. 9- Durata dell'orario di lavoro²

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (articolo 4, comma 4, del decreto legislativo 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 sei mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

ART. 10- Orario multiperiodale ³

1. A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, l'Ente può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale concentrando l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

² L'articolo 7, comma 4, **lettera R**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di individuare le ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.

³ L'articolo 7, comma 4, **lettera R**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di individuare le ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.

2. Questi periodi non possono superare le 13 settimane. Tuttavia, qualora l'Ente lo ritenesse opportuno al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici e, previo assenso maggioritario del personale dipendente, è possibile elevare tale limite a n. 16 settimane.

Art. 11 - Lavoro Straordinario

1. L'effettuazione di lavoro straordinario è consentita previa assegnazione ad ogni settore di parte del fondo relativo, sulla base delle attività previste e del personale assegnato.

2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 12 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario e di rendere maggiormente flessibile l'organizzazione del lavoro, è istituita nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 10 ore; eventuali ore eccedenti il predetto limite dovranno essere necessariamente remunerate

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi fruibili in periodi compatibili con le particolari esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi, vengono pagate nelle scadenze previste per il pagamento del lavoro straordinario, con utilizzo del fondo previsto per le prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 13 - Contingente rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Fermo restando la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale prevista nel vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL 21/5/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-

traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente di cui al comma 1, viene data precedenza al personale che si trovi nelle condizioni espressamente indicate nell'articolo 53, comma 9, del CCNL del 21/5/2018.

4. Ai sensi dell'articolo 53, comma 10, del CCNL del 21/5/2018, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che trovano nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente di cui al comma 1 del presente articolo.

TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE DEI PREMI

Art. 14 - Costituzione del fondo risorse decentrate⁴

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è **di esclusiva competenza dell'Amministrazione** e viene effettuata annualmente in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Art. 15 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

⁴ *L'articolo 7, comma 4, lettera A) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili. In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.*

- b. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- c. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- d. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- e. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- f. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- g. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la

possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 7, del presente contratto.

Art. 16 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le risorse economiche destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle Performance, approvato annualmente con delibera di Giunta Comunale;
3. Le risorse economiche complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi di performance in relazione alla loro rilevanza strategica.
4. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi medesimi, come da apposita dichiarazione da parte del competente responsabile.
5. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Operativo di esecuzione del Bilancio/ Piano delle Performance, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso.
6. I premi correlati alla performance organizzativa verranno erogati solo se gli obiettivi individuali nel piano performance sono raggiunti dal singolo servizio **almeno al 70%**. A tal fine la percentuale di raggiungimento viene determinata come valore medio generale del servizio sugli obiettivi di piano performance.

Art. 17 - Premi correlati alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 18, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel POE/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto dall'art. 2, comma 4 del presente contratto integrativo le parti prendono atto che la quota potrà subire un aumento o una diminuzione rispetto alla costituzione iniziale per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 18, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$P.I. = F / \sum p \times p.i.$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è

necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 9 mesi nell'arco dell'anno.

6. Al personale assente dal servizio per periodi complessivi superiori ai 6 mesi non viene assegnato premio individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

7. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione del premio individuale è corrisposto in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo part-time.

Art. 18 - Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 17, è attribuita una **maggiorazione pari al 30 %** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente

b) superiore valutazione media del triennio

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

3. Per il triennio 2019-2021, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota pari a € 500,00 annui.

4. Qualora dal seguente calcolo:

n° dipendenti max (10% del personale valutato positivamente)

* 30% del valore medio pro-capite dovesse risultare una

quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma 3, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 2 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.

5. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 3 i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.
6. Si considera valutato positivamente il dipendente che ha raggiunto una valutazione di almeno il 70%.

Art. 19 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche orizzontali hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui ne viene prevista l'attribuzione.

2. L'accesso alla progressione orizzontale è subordinato al possesso dei seguenti requisiti:

- permanenza di un periodo minimo nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- essere in servizio presso il Comune di BORGIO SAN GIOVANNI sia alla data del 31/12 dell'anno precedente la decorrenza della progressione sia alla data di conclusione della procedura;
- aver conseguito una valutazione media almeno del 70% nel processo valutativo relativo alla performance riferita al triennio precedente la decorrenza della progressione economica;

3. Potranno beneficiare della progressione economica orizzontale al massimo il 50% (con arrotondamento all'unità per frazioni superiori allo 0,50) degli aventi diritto, inclusi i titolari di posizione organizzativa.

4. La progressione economica è attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance riferita al triennio precedente la decorrenza della progressione economica, con formazione di distinte graduatorie per ogni categoria e per i titolari di posizione organizzativa.

5. A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:

- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza;
- appartenenza alla posizione economica inferiore;
- maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Borgo San Giovanni;
- maggiore età anagrafica.

6. Con cadenza annuale viene individuata la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche e la / le categorie di inquadramento interessate, con le relative percentuali.

CAPO II - LE INDENNITA' ACCESSORIE

Art. 20- Condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della

giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - i. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a

pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
 - ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi

diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

11. Per i dipendenti già beneficiari della precedente indennità di maneggio valori l'erogazione dell'indennità avviene mensilmente in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, con conguaglio annuo a seguito di resa dei rendiconti annuali degli agenti contabili. Mentre per i dipendenti di nuova nomina l'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene, per il primo anno di nomina, annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata come da sotto riportata tabella:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio, disagio	€ 1,00	0,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie al personale competerà l'indennità nell'importo dato dalla somma delle singole voci sopra indicate.

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità

e, in caso di incapacienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 21 – Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:
 - Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
 - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 2.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - **Grado di Complessità:** Giuridica, Tecnica, Gestionale
 - **Complessità direzionali organizzative:** Responsabilità organizzativa, Grado relazioni esterne e interne, Innovazione e sviluppo
 - **Responsabilità:** Economica, Amministrativa, Strategicità
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività

d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di P.O., mediante Atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile di Posizione Organizzativa, provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Responsabile di P.O. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo e relaziona al Segretario Comunale.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata nelle seguenti modalità:

a. Responsabilità alta: 2.000 €

b. Responsabilità media: 1.500 €

c. Responsabilità bassa: 500 €

6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata annualmente in sede di conferenza dei Responsabili di P.O. presieduta dal Segretario Comunale.

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità (comma 2)

1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21/5/2018, spettante al personale che abbia un atto formale di nomina in qualità di:

➤ Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;

2. L'indennità è pari a € 300,00 annui lordi ed è rapportata in base all'orario di lavoro. Il suo pagamento avviene su base annuale.

3. La predetta indennità è assorbita nel caso in cui il dipendente percepisca l'indennità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21/5/2018

Art. 23 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

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

Art.24 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. Le parti si impegnano a discutere in merito al servizio su richiesta dei soggetti firmatari il presente CCDI.

Art. 25 - Welfare integrativo.

1. Le parti prendono atto che l'art. 72 del CCNL 21.5.2018 funzioni locali prevede che gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziare dall'ente sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia.

2. Non essendovi per gli enti locali specifiche norme che in passato consentissero la destinazione di risorse per strumenti di welfare, questo Comune in passato non ha stanziato risorse a tale finalità e quindi non potrà applicare l'art. 72 del CCNL 21.5.2018 funzioni locali.

Art. 26 - Telelavoro.

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

Art. 27 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota adeguata alla formazione del personale.

2. La formazione riguarderà, nel tempo, tutto il personale dipendente e sarà effettuata sulla base di una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;

a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

CAPO III - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 28 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato in favore dei responsabili di posizione organizzativa non è dato automatico, essendo invece una voce subordinata, per ciascun responsabile, ad una determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi da raggiungere.

2. L'erogazione di tale retribuzione, per una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative assegnate nell'Ente, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata secondo il sistema vigente di valutazione.

3. L'indennità di risultato teorica individuale verrà definita annualmente in funzione della strategicità degli obiettivi assegnati.

4. La retribuzione di risultato è articolata, tenuto conto degli esiti di valutazione, come segue:

VALUTAZIONE	% DI RISULTATO
Fino al 70,00%	0%
Da 70,01% a 95,00	In misura percentuale
Da 95,01% a 100%	100%

CAPO IV - SEZIONE SPECIALE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 29 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/5/2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 possono essere destinati in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato (con decorrenza dalla data di superamento del periodo di prova) per gli eventuali contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione

eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

2. Per la suddetta finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento direttamente sul fondo individuato.

Art. 30 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'articolo 56-quinquies del CCNL del 21/5/2018 compete al personale della Polizia Locale che, **in via continuativa e non saltuaria od occasionale**, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno di vigilanza in strada.

2. Effettuano servizio esterno gli operatori di Polizia Locale che svolgono come mansione ordinaria quella del pattugliamento e della viabilità.

3. Il comandante del Comune Capo Convenzione individua, all'inizio dell'anno, all'interno del corpo di polizia le unità che svolgono il suddetto servizio esterno in via continuativa.

4. Per lo svolgimento delle attività di cui sopra è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,00.

5. La summenzionata indennità è riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni qualora, per particolari esigenze organizzative dell'Ente o nei casi di fruizione da parte del dipendente di specifici

permessi ad ore previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copre l'intera durata della giornata lavorativa.

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati contestualmente desunti:

a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

b) dalla attestazione del Comandante del Comune Capo Convenzione di Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

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

8. Il finanziamento della summenzionata indennità trova esclusivamente copertura all'interno delle risorse di cui all'articolo 67, comma 5, lettera b) del CCNL del 21/5/2018.

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

Art. 31 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, **lettera m)** del CCNL 21/5/2018⁵, sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R L S) l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono i permessi retribuiti previsti per l'espletamento delle proprie funzioni;
- coinvolgimento del RLS e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del RLS, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il RLS in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità condizioni di lavoro in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

⁵ *La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.*

□ l'Amministrazione provvede, con oneri interamente a proprio carico, ad organizzare, di concerto con il RLS, le attività di formazione ed aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro. Le stesse dovranno svolgersi, ove possibile, durante l'orario ordinario di lavoro.

ART. 32 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. In applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, **lettera t)** del CCNL 21/5/2018⁶, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione. L'Amministrazione garantisce a coloro che ne fanno richiesta l'iscrizione gratuita ai corsi di informatica di base organizzati fuori dall'orario di servizio;

b) mediante l'acquisto, compatibilmente con le risorse di bilancio, da parte dell'Amministrazione di strumenti tecnologici volti a semplificare ed ottimizzare il lavoro. Sussistendo la disponibilità di bilancio, l'acquisto dovrà essere effettuato entro il termine di 60 giorni dalla richiesta.

⁶ *La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.*

**Art. 33 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni**

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Le parti danno atto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 30.01.2012 sono state disciplinate le modalità per la costituzione di un Comitato Unico di Garanzia e con decreto del Segretario Comunale n. 1/2013 del 09.03.2013 sono stati nominati i componenti del CUG.

Art. 34 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 35- Monitoraggio e verifiche

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

Art. 36 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.
2. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

SOTTOSCRIZIONE:**Luogo:** Borgo San Giovanni**Data:** 18.10.2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott.ssa Francesca Saragò	
2. Componente	Rag. Cristina Lampugnani	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. <i>C.G.I.L.</i> - <i>FP</i>	Francesca Di Bella	
2.		
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Rag. Maddalena Barboni	

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA:

Luogo: Borgo San Giovanni

Data: 18.12.2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott.ssa Francesca Saragò	
2. Componente	Rag. Cristina Lampugnani	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. <i>C.G.I.L. - FP</i>	Francesca Di Bella	
2.		
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Rag. Maddalena Barboni	



COMUNE DI B O R G O S A N G I O V A N N I

PROVINCIA DI LODI
TEL (0371) 97004 - FAX (0371) 97191

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE ECONOMICA

- ANNO 2019 -

L'anno duemiladiciannove, addì diciotto del mese di ottobre, presso la Sede Municipale, tra la Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

- Dottoressa Francesca Saragò – Segretario Comunale
- Rag. Cristina Lampugnani – Responsabile del Servizio Finanziario

Delegazione sindacale composta da:

- Sig.ra Di Bella Francesca – Rappresentante Funzione Pubblica CGIL.
- Rag. Maddalena Barboni - RSU

si conviene e si stipula quanto segue:

Costituzione del fondo risorse decentrate anno 2019 – PRESA D'ATTO

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Art. 67 comma 1</i>	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	9.774,06
<i>Art. 67 comma 2 lett. a)</i>	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	332,80
<i>Art. 67 comma 2 lett. b)</i>	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	185,12
<i>Art. 67 comma 2 lett. c)</i>	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	0,00

<i>Art. 67 comma 2 lett. d)</i>	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	0,00
<i>Art. 67 comma 2 lett. e)</i>	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	0,00
<i>Art. 67 comma 2 lett. f)</i>	solo per Regioni	0,00
<i>Art. 67 comma 2 lett. g)</i>	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0,00
<i>Art. 67 comma 2 lett. h)</i>	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	0,00
	TOTALE RISORSE STABILI	10.291,98
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Art. 67 comma 3 lett. a)</i>	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	0,00
<i>Art. 67 comma 3 lett. b)</i>	Piani di razionalizzazione	
<i>Art. 67 comma 3 lett. c)</i>	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, compensi ISTAT, etc.)	3.000,00
<i>Art. 67 comma 3 lett. d)</i>	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
<i>Art. 67 comma 3 lett. e)</i>	Risparmi da utilizzo straordinari	
<i>Art. 67 comma 3 lett. f)</i>	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
<i>Art. 67 comma 3 lett. g)</i>	Personale case da gioco	
<i>Art. 67 comma 3 lett. h)</i>	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
<i>Art. 67 comma 3 lett. i)</i>	Incremento per obiettivi del Piano performance	
<i>Art. 67 comma 3 lett. j)</i>	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
<i>Art. 67 comma 3 lett. k)</i>	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
<i>Art. 68 comma 1</i>	Residui anni precedenti di risorse stabili	46,05

	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	3.046,05
	TOTALE	13.338,03
	EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*	0,00
	TOTALE FONDO 2019	13.338,03

Utilizzo risorse decentrate

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	13.338,03
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	4.958,14
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	0,00
Indennità di comparto	2121,84
Indennità professionali (es.: educatrici)	0,00
Altri istituti	0,00

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI **7.079,98**

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE **6.258,05**

RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)

Produttività collettiva	0,00
Performance individuale	1.000,00
Performance collettiva	2.258,05
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	0,00
Indennità funzione PM	0,00
Indennità di turno	0,00
Indennità di rischio <i>(solo per 2018)</i>	0,00
Indennità di disagio <i>(solo per 2018)</i>	0,00
Indennità maneggio valori <i>(solo per 2018)</i>	0,00
Indennità condizioni lavoro	0,00
Indennità servizio esterno PM	0,00
Indennità di reperibilità	0,00
Maggiorazioni lavoro festivo	0,00
Altri istituti variabili (funzioni tecniche, ICI, ecc.)	3.000,00

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI **6.258,05**

TOTALE UTILIZZO FONDO **13.338,03**

Residui **0,00**

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA.

Dott.ssa Francesca Saragò

Rag. Cristina Lampugnani

DELEGAZIONE SINDACALE

Sig.ra Francesca Di Bella Organizz. Sindacale FP FUNZIONE PUBBL. CGIL

Rag. Maddalena Barboni RSU

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Addì, 18.12.2019

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente

Dott.ssa Francesca Saragò

Membro

Rag. Cristina Lampugnani

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

PER LA R.S.U.

Rag. Maddalena Barboni

F.P. FUNZIONE PUBBLICA C.G.I.L.

Sig.ra Francesca Di Bella

