



COMUNE DI PORLEZZA  
Provincia di Como

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 167 in data 14-12-2018

**Oggetto:** AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL C.C.D.I. PER IL PERIODO 2018-2020 DEL C.C.D.I. – PARTE ECONOMICA 2018 E DEL VERBALE DI CONFRONTO (INCONTRO DEL 12.12.2018).

L'anno duemiladiciotto addi quattordici del mese di Dicembre alle ore 12:30 nella Sede Municipale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
ERCULIANI SERGIO	SINDACO	X	
GRASSI ENRICA	ASSESSORE	X	
LAMBERTI MAURO	ASSESSORE	X	
MASSAINI CINZIA	ASSESSORE	X	
FACCINI CRISTINA	ASSESSORE	X	
Presenti – Assenti		5	0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Ciraulo dott.ssa Maria la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Erculiani rag. Sergio – nella sua qualità di SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Richiamate :**

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 in data 22/12/2017 con la quale è stato approvato l'aggiornamento al DUP periodo 2018/2020;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 in data 22/12/2017 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio 2018, nonché il bilancio pluriennale per triennio 2018/2020;
- la deliberazione n. 21 in data 23/2/2018, esecutiva, con la quale la Giunta Comunale ha approvato il PEG per l'anno 2018, individuando gli obiettivi e definendo i programmi amministrativi dell'Ente;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 in data 18/07/2018 con la quale è stato approvato l'aggiornamento al DUP periodo 2019/2021;

**Premesso** che l'art.40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;

**Atteso** che i commi 3 e 3bis dell'art.40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa la contrattazione collettiva decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale;

**Richiamate:**

- la deliberazione di Giunta Comunale n.83 del 22/6/2018 con la quale è stata rinominata la delegazione trattante di parte pubblica ai sensi del C.C.N.L del 21.05.2018;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.119 del 25/09/2018 con la quale sono state formulate le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente;

**Preso atto** dei verbali della seduta della Delegazione Trattante del 12/12/2018 ed in particolare: la preintesa in merito al nuovo contratto decentrato 2018-2020, la preintesa relativa al contratto decentrato parte economica- utilizzo fondo risorse decentrate 2018, il verbale di confronto in merito ai criteri generali sul nuovo sistema di valutazione della performance e di graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione delle relative indennità e del conferimento e revoca degli incarichi;

**Considerato** altresì che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. comparto funzioni locali e che in particolare l'art. 71 del suddetto contratto prevede che la nuova disciplina sui fondi decentrati sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline, che devono pertanto ritenersi disapplicate;

**Rilevato** che gli art. 70bis e seguenti del C.C.N.L. disciplinano ex novo le indennità attribuibili ai dipendenti del comparto, precisando al comma 5 che: "la presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L.;

**Dato atto** che le Parti, Pubblica e Sindacale, hanno convenuto:

- di stipulare un contratto integrativo decentrato per gli anni 2018-2020 che disciplina gli istituti in conformità al CCNL 21 maggio 2018 in modo da non creare in vuoto normativo, nelle more della stipulazione del nuovo contratto nazionale, definendo nel CCDI 2018;
- di stipulare un contratto integrativo decentrato, parte economica- per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per il 2018;
- di sottoscrivere il verbale di confronto ai sensi dell'art.5 del vigente CCNL in merito a ai criteri generali sul nuovo sistema di valutazione della performance e di graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione delle relative indennità e del conferimento e revoca degli incarichi;

**Rilevato** altresì che nel corso della richiamata seduta:

- la parte pubblica si è espressamente impegnata ad integrare il fondo risorse decentrate, in caso di assenza del blocco delle risorse di cui all'art. 23 del D.Lgs.75/2017, con l'importo di all'art.67, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, come storicamente avvenuto nel Comune di Porlezza;
- la parte sindacale ha proposto l'aumento del Buono pasto a 7,00 in formato elettronico;

**Acquisito** il parere favorevole sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge reso dal responsabile del servizio finanziario;

**Dato atto** che è stato richiesto il parere di competenza al Revisore del conto;

**Data** la costituzione del fondo 2018 - Parte Stabile e Parte Variabile, di cui alla determinazione del Responsabile del Servizio n.262 del 2.10.218, in cui sono state costituite le risorse integrative decentrate relative al 2018;

**Tenuto** conto dei principi ordinamentali introdotti dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e s.m.i., attuativo della Legge n.15/2009, con particolare riferimento alle materie oggetto di trattativa decentrata;

**Considerato** che nella disciplina relativa alla spesa di personale, ciascun Ente è tenuto ad operare una specifica riduzione degli oneri relativi alla contrattazione integrativa, al fine di corrispondere agli obiettivi di verifica, sia della dinamica della spesa sia dell'accertamento dei limiti di spesa vigenti, per una sana e corretta gestione finanziaria dell'Ente locale, come ribadito dal D. Lgs. n.150/2009 e s.m.i.;

**Visto** l'art.40 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m e i., in virtù del quale gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del pareggio di bilancio e di analoghi strumenti di contenimento della spesa;

**Ritenuto**, pertanto, che sussistano tutti i presupposti per autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2018-2020, al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica per l'annualità 2018;

**Ritenuto**, altresì, che sussistano tutti i presupposti per autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione del verbale di confronto in merito a ai criteri generali sul nuovo sistema di valutazione della performance e di graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione delle relative indennità e del conferimento e revoca degli incarichi;

**Acquisiti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, secondo il disposto degli articoli 49, comma 1 e 147bis del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

**Visti:**

- l'articolo 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- il C.C.N.L. 21 maggio 2018;
- il regolamento comunale di organizzazione degli uffici, approvato con deliberazione di Giunta Comunale;
- l'art.107 del D.lgs n.267/00;

**Visto** il D.Lgs n.267/2000 e s.m. i.

**Visto** lo Statuto Comunale;

**AD UNANIMITA' DI VOTI**, espressi nelle forme di legge;

**DELIBERA**

-di richiamare la premessa parte narrativa a costituire parte integrante e sostanziale del presente atto;

- di dare atto che è stato richiesto il parere di competenza al Revisore del conto;

-di autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione, una volta acquisito anche il predetto parere favorevole del Revisore:

1. del Contratto collettivo decentrato 2018-2020;
2. del Contratto collettivo decentrato – parte economica- utilizzo del fondo risorse decentrate 2018;
3. verbale di confronto ai sensi dell'art.5 del vigente CCNL in merito a ai criteri generali sul nuovo sistema di valutazione della performance e di graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione delle relative indennità e del conferimento e revoca degli incarichi;

-di prendere atto dell'impegno della parte pubblica ad integrare il fondo risorse decentrate, in caso di assenza del blocco delle risorse di cui all'art. 23 del D.Lgs.75/2017, con l'importo di all'art.67, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, come storicamente avvenuto nel Comune di Porlezza;

- di approvare l'aumento del buono pasto a 7.00 in formato elettronico, a decorrere da gennaio 2019;

-di trasmettere la presente deliberazione alla R.S.U. dell'Ente e alle OO.SS.;

-di dare atto che l'ipotesi di contratto, una volta sottoscritta, deve essere inviata all'ARAN ed al CNEL e pubblicata sul sito del Comune, nell'apposita sezione della voce "Amministrazione trasparente";

-di comunicare in elenco il presente provvedimento ai Capogruppo Consiliari contestualmente alla sua pubblicazione.

---

~~INDI con separata ed unanime votazione la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, co. 4, D.Lgs. 267/2000.~~

---

## COMUNE DI PORLEZZA

### Accordo collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Porlezza – Ripartizione del fondo delle risorse decentrate relative all'anno 2018

L'anno duemila DICIOOTTO, il giorno DODICI del mese di DICEMBRE alle ore 12.30 presso la sala del Comune di PORLEZZA si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
1. Presidente	Erculiani Sergio
2. Componente	Dott.ssa Gianotti Silvia
3. Componente	Arch.Tomba Alessandra
4. Componente	Mancassola Dolores
5. Componente	De Bernardi Carmen
6. Componente	Dott. Lanfranconi Walter

- Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
<b>C.G.I.L.</b>	
<b>C.I.S.L.</b>	

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

<b>PRESENTI</b>	<b>ASSENTI</b>
Matteo Pesenti (CISL)	Erba Michela (CISL)
Monica Caccia (CISL)	Brunella Mandras (CGIL)

Sottoscrivono il seguente accordo di contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Porlezza "Ripartizione del fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2018"

#### Art.1 – Costituzione delle risorse decentrate

1. Il fondo delle risorse decentrate come da allegato prospetto è stato costituito nel rispetto della normativa contrattuale vigente ovvero:

1. pieno rispetto delle norme legislative in materia di contenimento della spesa di personale;
2. applicazione puntuale delle norme contrattuali nazionali per la costituzione e la finalizzazione del fondo delle risorse decentrate;



3. è stata prevista l'integrazione di cui all'art.67, comma 4 del CCNL 21/5/2018 .

#### **Art.2 – Finalizzazione delle risorse decentrate**

1. Le risorse decentrate sono finalizzate al pagamento del trattamento accessorio prevedendo la totale applicazione dei CCNL con riferimento ai singoli istituti di trattamento accessorio che compongono le politiche di sviluppo delle risorse umane e nello specifico alle indennità per specifica responsabilità quale risultato degli atti già adottati, per l'anno 2018.
2. Le risorse sono, altresì, finalizzate alle indennità di rischio e turno come già previsto nei precedenti accordi e, per la parte più consistente, alla valorizzazione delle risorse per la produttività e il miglioramento dei servizi.
3. La somma di Euro 4.000,00 compresa nell'importo del fondo derivante dall'applicazione dell'art.67, comma 4, viene destinata all'incremento delle indennità di risultato delle P.O.. Tale somma verrà liquidata solo a seguito del parere favorevole dell'Aran. In caso contrario la medesima verrà liquidata come performace 2018.

#### **Art. 3 – Principi per l'erogazione dei compensi incentivanti**

1. Restano fermi gli organi principi in materia di premialità senza alcuna deroga alla natura e ai contenuti dei progetti e dei programmi di produttività e alle conseguente necessità di valutare comunque l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi; pertanto i lavoratori e le lavoratrici hanno titolo ad essere valutati per l'attività di servizio svolta e per i risultati effettivamente conseguiti ed hanno titolo a percepire i compensi di produttività, secondo le previsioni del contratto integrativo vigente; in altri termini la corretta applicazione del sistema permanente di valutazione dell'Ente garantisce che l'erogazione dei compensi incentivanti escluda ogni forma di automatica determinazione del compenso o di "erogazione a pioggia".

#### **Art. 4 – Erogazione dei compensi incentivanti**

1. L'erogazione dei compensi incentivanti deve avvenire previa valutazione delle qualità delle prestazioni individuali e collettive e a conclusione del processo di valutazione medesimo;
2. Beneficiari dei suddetti compensi incentivanti sono i dipendenti del Comune di Porlezza.
3. Gli eventuali risparmi di distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa che derivano da finanziamenti aventi carattere di variabilità costituiscono economie di bilancio.

Per la delegazione di parte pubblica

.....



Per la delegazione di parte sindacale

.....

.....

.....

.....

.....

.....

---



## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

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

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

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

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

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

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al collegio revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente (Giunta Comunale) autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con

riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

---

---

### **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:
    - Responsabile dei Servizi Personale e Demografici dell'Area Amministrativa, Personale e Demografici (Presidente)
    - Responsabile del Servizio "Amministrativo" dell'Area Amministrativa, Personale e Demografici (Componente)
    - Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria (Componente)
    - Responsabile Area Tecnica – Settore lavori pubblici, manutenzione e paesaggio (Componente)
    - Responsabile Area Tecnica – Settore Urbanistica ed Edilizia Privata (Componente)
    - Responsabile Area Polizia Locale e commercio
  - Per la parte sindacale:
    - I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
    - ...
    - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
    - ... (CGIL FP)
    - ... (CISL FPS)
    - ... (UIL FPL)
    - ... (SULPM)

### **Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale per la parte giuridica, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula. Ovvero dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti agli articoli 10,11,12,14 e 17. Per l'anno 2018 si applicano le modalità contrattate per l'anno 2017.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### **Art. 3 - Interpretazione Autentica**

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

## **TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI**

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

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

<b>Servizi o uffici</b>	<b>Funzioni essenziali</b>	<b>Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità</b>
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Professionalità: Collaboratore amministrativo o Istruttore amministrativo o Istruttore direttivo amministrativo Contingenti: 1 dipendente
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	Professionalità: Collaboratore amministrativo o Istruttore amministrativo o Istruttore direttivo amministrativo Contingenti: 1 dipendente
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	Professionalità: Collaboratore amministrativo o Istruttore amministrativo

		o Istruttore direttivo amministrativo Contingenti: 1 dipendente
Protezione civile	Servizio di protezione civile	Professionalità: Istruttore amministrativo o Istruttore direttivo amministrativo Contingenti: 1 dipendente
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;	Professionalità: Agente di P.M. o Commissario di P.M. o Comandante Contingenti: 1 dipendente
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	Professionalità: Istruttore amministrativo o Istruttore direttivo amministrativo Contingenti: 1 dipendente

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
  - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
  - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
  - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
  3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

## **Art. 5 - Diritti e libertà sindacali**

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

## **Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali**

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

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

#### **Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori**

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

### **TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO**

#### **Art. 8 - Lavoro Straordinario**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 10.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2017. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e

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

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

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

#### **Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)**

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

#### **Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata, a decorrere dal 2019, solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
  - 4 € al giorno per i gg di effettivo disagio
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della

Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

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

- 1,15 € al giorno

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

<b>Valori trattati</b> <b>Importi maneggiati giornalieri</b>	<b>Indennità</b> <b>€/giorno</b>
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato della PO, sentito il Responsabile del Personale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
  6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati fino al massimo di 10 € giornalieri
  7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della PO.
- \* non è da considerare valore il bancomat.

#### **Art. 11 - 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 e plurimi procedimenti amministrativi di elevata complessità e 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 a 15 giorni.
  - 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 3.000 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:
  - **Elevata complessità dei procedimenti amministrativi e/o elevata e piena autonomia gestionale organizzativa e/o elevato coordinamento unità operative ec...: fino a € 3.000;**
  - **Media complessità dei procedimenti amministrativi e/o elevata e piena autonomia gestionale organizzativa e/o elevato coordinamento unità operative ec...: fino € 2.000;**
  - **Discreta complessità dei procedimenti amministrativi e/o elevata e piena autonomia gestionale organizzativa e/o elevato coordinamento unità operative ec...: fino a € 1.000;**
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della PO. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio finanziario per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle PO finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. La PO verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dalla Conferenza dei Responsabili, da svolgersi di norma entro il mese di marzo di ogni anno.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
  - a. determinazione del budget;
  - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 3000 €;
  - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

#### **Art. 12 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018**

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
  - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
  - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:
  - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;

- agli archivisti informatici<sup>1</sup>;

Compensare le specifiche responsabilità:

- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
2. L'importo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 se erogata con la stessa motivazione.
  3. L'indennità fino a € 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
  4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della PO, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Responsabile del Personale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio finanziario per l'attribuzione dei compensi.
  5. La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 350,00.
- 

#### **Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale**

1. Si rinvia la trattazione dell'indennità di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 ad un successivo accordo.

#### **Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. Tale indennità è pari ad € 1 al giorno.
  2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della PO del Settore Polizia Locale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio finanziario per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
  3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della PO.
- 

#### **Art. 15 - Turno**

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

#### **Art. 16 - Reperibilità**

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

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

## **Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative**

1. La valutazione del risultato sarà a cura dell'organo di valutazione. L'indennità di risultato ha un valore non inferiore al 25% dell'indennità di posizione. La valutazione del risultato verrà effettuata sulla base delle schede di valutazione previste nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.
2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio del **70%**.
3. Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **89,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
4. Per valutazioni uguali o superiori al **90%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

## **Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con l'individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67, comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso piano. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 70%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

## **Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **70%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 a 2 dipendenti è attribuito la maggiorazione del premio individuale. In caso di parità la quota spettante ai predetti 2 dipendenti è divisa in parti uguali tra coloro che si sono collocati nella più alta posizione di merito.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori al **90%: 100%** del budget individuale;
  - Valutazione tra il **70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;**
  - Valutazione inferiore al **70%: nessuna distribuzione di produttività.**

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

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

**Art. 21 - La valutazione ai fini della Progressione Economica**

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, in servizio presso il Comune alla data di decorrenza della progressione e con 2 valutazioni individuali avute nell'Ente per i caso dei dipendenti arrivati con

mobilità nel Comune di Porlezza o di personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso l'apicale dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Per l'anno 2018 la progressione decorre dal 1.12.2018.

4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 85% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente e fino al momento in cui è attribuita la progressione.
5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria formata per il 60% in base al punteggio e per il 40% in base all'esperienza intesa come permanenza nella categoria. Il punteggio, relativo al merito (60%), è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. In caso di parità prevale il dipendente che abbia maggiore anzianità di servizio complessiva. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente che abbia la maggiore anzianità anagrafica.
6. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

#### **Art. 22 – Incremento delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 21.5.2018**

7. Le parti concordano che a partire dal 1.1.2019, in caso di vigenza del blocco di cui all'art. 23 del D.lgs 75/2017, il Fondo destinato alle P.O. verrà incrementato di € 8.000,00 comprensivo dell'1,2% del Monte Salari (art.67, comma 4 CCNL 21 maggio 2018). In caso di assenza del predetto blocco la parte pubblica si impegna ad integrare il "FONDO RISORSE DECENTRATE" di una somma pari all'importo di cui al predetto art. 67, comma 4.

#### **Art. 23 - Buoni Pasto**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL-biennio-economico-2004-2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.
3. Il buono pasto spetta nel caso di prestazione lavorativa con un rientro pomeridiano con pausa non inferiore a trenta minuti. Spetta altresì quando il dipendente per esigenze lavorative urgenti e non differibili, preventivamente autorizzate eccede il limite di sei ore e trenta minuti di effettivo lavoro.

#### **Art. 24 - Telelavoro.**

Il Comune di PORLEZZA, 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. 25– Criteri relativi alla Formazione**

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

## **TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE**

### **Art. 26 - Eccedenza di Personale**

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

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

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

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

4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

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

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (PO e non PO).

I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:

- Propositivi su:

- *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*
- *-promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
- *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
- *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
- *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
- *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
- *azioni atte a favorire condizioni di benessere-lavorativo;*

- *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*

- Consultivi, formulando pareri su:

- *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
- *piani di formazione del personale;*
- *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
- *criteri di valutazione del personale,*
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*

- Di verifica su:

- *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
  - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
  - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*
  - *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

#### **Art. 29 - Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento Ue 679/2016.

### **TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

#### **Art. 30- Monitoraggio e verifiche**

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

#### **Art. 31 - Norme finali**

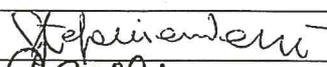
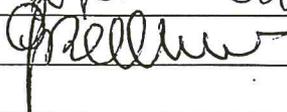
- ~~1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.~~

**SOTTOSCRIZIONE:**

**Luogo:** PERISKA

**Data:** 12/12/2014

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	SERGIO ERCULIANI	
2. Componente		
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	STEFANIA MACKI	
2. C.I.S.L. - FP	GESUGUS BELINI	
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
PRESENTI MATTEO MARIO (ESCE ALLE 13.15)	

**VERBALE DI  
CONFRONTO DEL  
COMUNE DI  
PORLEZZA**

---

**Anno 2018 - 2020**

**SOTTOSCRITTO IN DATA**

12.12.2018

---

### **Art. 1 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)**

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
  - a. Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
  - b. Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
  - c. il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance e dal P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
  - d. la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
  - e. l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi;
  - f. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. La posizione organizzativa comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
  - g. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale, previa, a garanzia dell'uniformità del giudizio, Conferenza dei Responsabili;
  - h. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
  - i. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.
3. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 51%.
4. Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

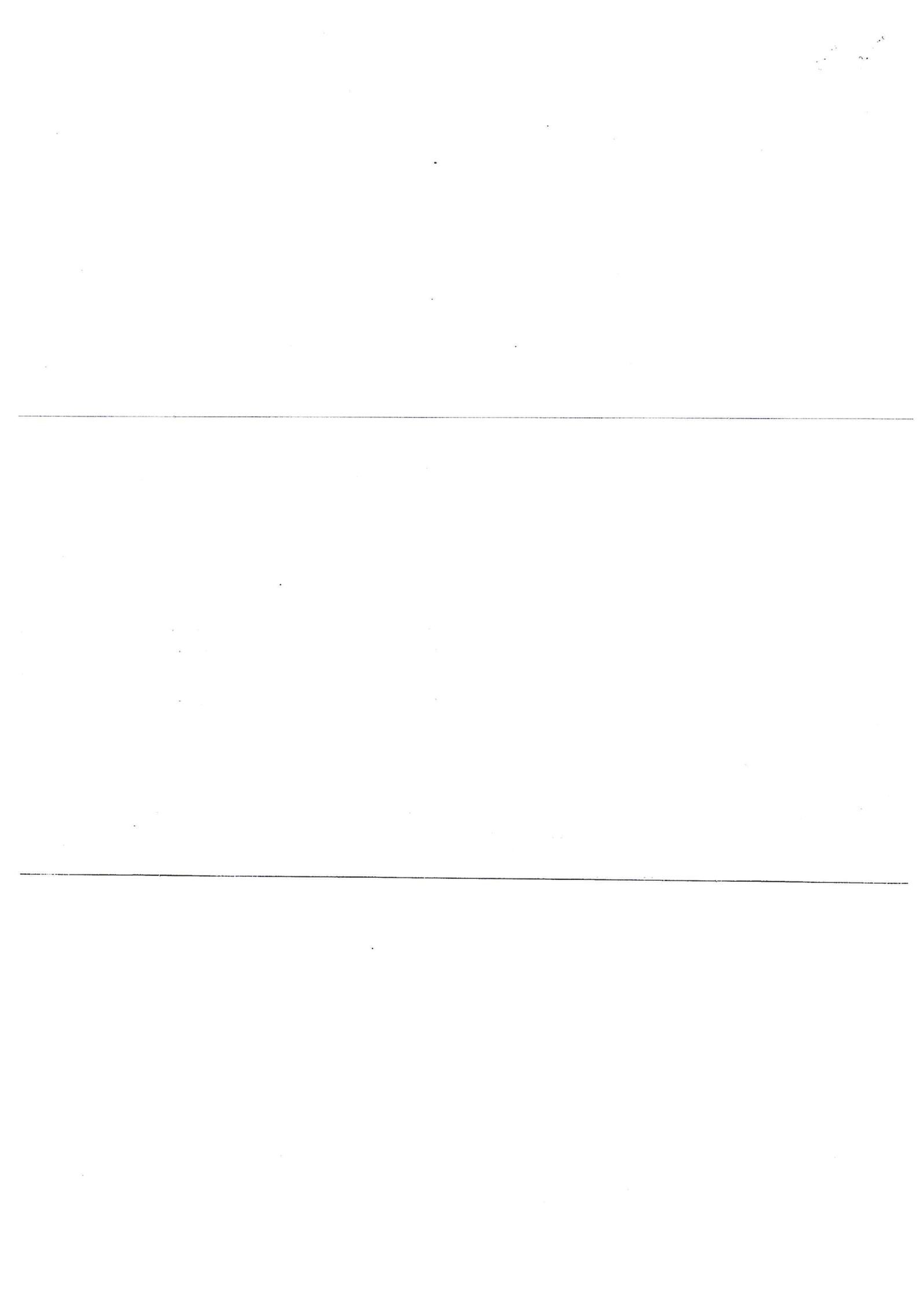
### **Art. 2 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto)**

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018, s'individuano le posizioni organizzative secondo i seguenti criteri generali:

- a. Competenza
- b. Problem Solving
- c. Finalità.

La metodologia di pesatura delle Posizioni dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione

- 2. Le Posizioni Organizzative sono individuate dal Sindaco.
  - 3. La graduazione delle posizioni, svolta dal Nucleo di Valutazione, determina una retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione, definita dalla Giunta Comunale, può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 e terrà conto dei seguenti parametri:
    - a. Dimensione
    - b. Responsabilità e Relazioni
    - c. Professionalità
    - d. Gestione
  - 4. Per il conferimento degli incarichi da parte del Sindaco sarà tenuto conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
  - 5. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Posizione Organizzativa l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti.
  - 6. L'incarico di Posizione Organizzativa può essere revocato nei casi e con le modalità previste dal CCNL.
  - 7. La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è di 3 anni.
  - 6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
-



**CONTRATTO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

---

**DEL COMUNE DI  
PORLEZZA**

**Anno 2018-2020**

**SOTTOSCRITTO IN DATA**

---

Preintesa del 12.12.2018

<b>Disposizioni Preliminari</b> .....	
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i> .....	7
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i> .....	7
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i> .....	8
<b>TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI</b> .....	
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i> .....	8
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i> .....	10
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i> .....	10
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i> .....	11
<b>TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO</b> .....	
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario</i> .....	11
<b>TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'</b> .....	
<i>Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i> .....	12
<i>Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro</i> .....	12
<i>Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018</i> .....	13
<i>Art. 12 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018</i> .....	14
<i>Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale</i> .....	15
<i>Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i> .....	15
<i>Art. 15 - Turno</i> .....	15
<i>Art. 16 - Reperibilità</i> .....	15
<i>Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative</i> .....	16
<i>Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa</i> .....	16
<i>Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale</i> .....	16
<i>Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i> ..	17
<i>Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica</i> .....	17
<i>Art. 22-Incremento delle risorse di cui all'art.15, comma 5 CCNL 21.5.2018</i> .....	18
<i>Art. 23-Incremento delle risorse Servizio Mensa/Buoni Pasto</i> .....	188
<i>Art. 24 - Telelavoro</i> .....	18
<i>Art. 25– Criteri relativi alla Formazione</i> .....	19
<b>TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE</b> .....	
<i>Art. 26 - Eccedenza di Personale</i> .....	19

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

*Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro* ..... 19

*Art. 28 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* ..... 20

*Art. 29 - Tutela della Privacy*..... 211

**TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE** \_\_\_\_\_

*Art. 30- Monitoraggio e verifiche* ..... 211

*Art. 31 - Norme finali*..... 21

## COMUNE DI PORLEZZA

L'anno duemilaDICIOTTO, il giorno DODICI del mese di DICEMBRE alle ore 12.30 presso la sala del Comune di PORLEZZA si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
1. Presidente	Erculiani Sergio
2. Componente	Dott.ssa Gianotti Silvia
3. Componente	Arch.Tomba Alessandra
4. Componente	Mancassola Dolores
5. Componente	De Bernardi Carmen
6. Componente	Dott. Lanfranconi Walter

- Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
<b>C.G.I.L.</b>	
<b>C.I.S.L.</b>	

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

<b>PRESENTI</b>	<b>ASSENTI</b>
Matteo Pesenti (CISL) <i>Fino alle 13.15</i>	Erba Michela (CISL)
Monica Caccia (CISL)	Brunella Mandras (CGIL)

## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

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

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

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

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

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

- ~~1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di~~  
accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al collegio revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente (Giunta Comunale) autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con

riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

## **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:
    - Responsabile dei Servizi Personale e Demografici dell'Area Amministrativa, Personale e Demografici (Presidente)
    - Responsabile del Servizio "Amministrativo" dell'Area Amministrativa, Personale e Demografici (Componente)
    - Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria (Componente)
    - Responsabile Area Tecnica – Settore lavori pubblici, manutenzione e paesaggio (Componente)
    - Responsabile Area Tecnica – Settore Urbanistica ed Edilizia Privata (Componente)
    - Responsabile Area Polizia Locale e commercio
  - Per la parte sindacale:
    - I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
      - ...
    - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
      - ... (CGIL FP)
      - ... (CISL FPS)
      - ... (UIL FPL)
      - ... (SULPM)

## **Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale per la parte giuridica, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula. Ovvero dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti agli articoli 10,11,12,14 e 17. Per l'anno 2018 si applicano le modalità contrattate per l'anno 2017.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### **Art. 3 - Interpretazione Autentica**

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

## **TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI**

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

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

<b>Servizi o uffici</b>	<b>Funzioni essenziali</b>	<b>Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità</b>
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Professionalità: Collaboratore amministrativo o Istruttore amministrativo o Istruttore direttivo amministrativo Contingenti: 1 dipendente
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	Professionalità: Collaboratore amministrativo o Istruttore amministrativo o Istruttore direttivo amministrativo Contingenti: 1 dipendente
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	Professionalità: Collaboratore amministrativo o Istruttore amministrativo

		o Istruttore direttivo amministrativo Contingenti: 1 dipendente
Protezione civile	Servizio di protezione civile	Professionalità: Istruttore amministrativo o Istruttore direttivo amministrativo Contingenti: 1 dipendente
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;	Professionalità: Agente di P.M. o Commissario di P.M. o Comandante Contingenti: 1 dipendente
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	Professionalità: Istruttore amministrativo o Istruttore direttivo amministrativo Contingenti: 1 dipendente

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
  - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
  - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
  - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
  3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

## **Art. 5 - Diritti e libertà sindacali**

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

## **Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali**

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

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

#### **Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori**

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

### **TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO**

#### **Art. 8 - Lavoro Straordinario**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 10.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2017. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e

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

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

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

#### **Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)**

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

#### **Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata, a decorrere dal 2019, solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
  - 4 € al giorno per i gg di effettivo disagio
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della

Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

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

- 1,15 € al giorno

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

<b>Valori trattati</b> <b>Importi maneggiati giornalieri</b>	<b>Indennità</b> <b>€/giorno</b>
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato della PO, sentito il Responsabile del Personale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati fino al massimo di 10 € giornalieri
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della PO.

\* non è da considerare valore il bancomat.

#### **Art. 11 - 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 e plurimi procedimenti amministrativi di elevata complessità e 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 a 15 giorni.
  - 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 3.000 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:
  - **Elevata complessità dei procedimenti amministrativi e/o elevata e piena autonomia gestionale organizzativa e/o elevato coordinamento unità operative ec...: fino a € 3.000;**
  - **Media complessità dei procedimenti amministrativi e/o elevata e piena autonomia gestionale organizzativa e/o elevato coordinamento unità operative ec...: fino € 2.000;**
  - **Discreta complessità dei procedimenti amministrativi e/o elevata e piena autonomia gestionale organizzativa e/o elevato coordinamento unità operative ec...: fino a € 1.000;**
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della PO. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio finanziario per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle PO finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. La PO verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dalla Conferenza dei Responsabili, da svolgersi di norma entro il mese di marzo di ogni anno.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
  - a. determinazione del budget;
  - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 3000 €;
  - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

#### **Art. 12 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018**

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
  - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
  - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:
  - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;

- agli archivisti informatici<sup>1</sup>;

Compensare le specifiche responsabilità:

- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
2. L'importo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 se erogata con la stessa motivazione.
  3. L'indennità fino a € 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
  4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della PO, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Responsabile del Personale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio finanziario per l'attribuzione dei compensi.
  5. La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 350,00.

#### **Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale**

1. Si rinvia la trattazione dell'indennità di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 ad un successivo accordo.

#### **Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. Tale indennità è pari ad € 1 al giorno.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della PO del Settore Polizia Locale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio finanziario per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della PO.

#### **Art. 15 - Turno**

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

#### **Art. 16 - Reperibilità**

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

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

## **Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative**

1. La valutazione del risultato sarà a cura dell'organo di valutazione. L'indennità di risultato ha un valore non inferiore al 25% dell'indennità di posizione. La valutazione del risultato verrà effettuata sulla base delle schede di valutazione previste nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.
2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio del **70%**.
3. Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **89,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
4. Per valutazioni uguali o superiori al **90%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

## **Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con l'individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67, comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso piano. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 70%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

## **Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **70%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 a 2 dipendenti è attribuito la maggiorazione del premio individuale. In caso di parità la quota spettante ai predetti 2 dipendenti è divisa in parti uguali tra coloro che si sono collocati nella più alta posizione di merito.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori al **90%: 100%** del budget individuale;
  - Valutazione tra il **70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;**
  - Valutazione inferiore al **70%: nessuna distribuzione di produttività.**

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

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

---

#### **Art. 21 - La valutazione ai fini della Progressione Economica**

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, in servizio presso il Comune alla data di decorrenza della progressione e con 2 valutazioni individuali avute nell'Ente per i caso dei dipendenti arrivati con

mobilità nel Comune di Porlezza o di personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso l'apicale dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Per l'anno 2018 la progressione decorre dal 1.12.2018.

4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 85% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente e fino al momento in cui è attribuita la progressione.
5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria formata per il 60% in base al punteggio e per il 40% in base all'esperienza intesa come permanenza nella categoria. Il punteggio, relativo al merito (60%), è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. In caso di parità prevale il dipendente che abbia maggiore anzianità di servizio complessiva. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente che abbia la maggiore anzianità anagrafica.
6. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

#### **Art. 22 – Incremento delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 21.5.2018**

7. Le parti concordano che a partire dal 1.1.2019, in caso di vigenza del blocco di cui all'art. 23 del D.lgs 75/2017, il Fondo destinato alle P.O. verrà incrementato di € 8.000,00 comprensivo dell'1,2% del Monte Salari (art.67, comma 4 CCNL 21 maggio 2018). In caso di assenza del predetto blocco la parte pubblica si impegna ad integrare il "FONDO RISORSE DECENTRATE" di una somma pari all'importo di cui al predetto art. 67, comma 4.

#### **Art. 23 - Buoni Pasto**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004-2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.
3. Il buono pasto spetta nel caso di prestazione lavorativa con un rientro pomeridiano con pausa non inferiore a trenta minuti. Spetta altresì quando il dipendente per esigenze lavorative urgenti e non differibili, preventivamente autorizzate eccede il limite di sei ore e trenta minuti di effettivo lavoro.

#### **Art. 24 - Telelavoro.**

Il Comune di PORLEZZA, 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. 25– Criteri relativi alla Formazione**

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

## **TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE**

### **Art. 26 - Eccedenza di Personale**

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

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

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

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

4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

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

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (PO e non PO).

I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:

- Propositivi su:
  - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*
  - *-promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
  - *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
  - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
  - *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
  - *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
  - *azioni atte a favorire condizioni di benessere-lavorativo;*
  - *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*
- Consultivi, formulando pareri su:
  - *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
  - *piani di formazione del personale;*
  - *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
  - *criteri di valutazione del personale,*
  - *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
- Di verifica su:

- *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
  - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
  - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*
  - *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

#### **Art. 29 - Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento Ue 679/2016.

### **TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

#### **Art. 30- Monitoraggio e verifiche**

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

#### **Art. 31 - Norme finali**

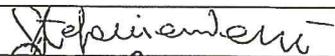
- ~~1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.~~

**SOTTOSCRIZIONE:**

Luogo: PORTO RA

Data: 12/12/2014

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	SERGIO ERCULIANI	
2. Componente		
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	STEFANIA MARCHI	
2. C.I.S.L. - FP	GESUOLO BELINI	
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
PRESENTI NATTEO MARIO (ESCE ALLE 13.15)		

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente  
F.to Erculiani rag. Sergio

Il Segretario Comunale  
F.to Ciraulo dott.ssa Maria

**Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.**

---

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

---

~~Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.~~

---

Copia Conforme all'originale

Il Segretario Comunale  
Ciraulo dott.ssa Maria



## COMUNE DI PORLEZZA

Provincia di Como

**ATTO N. 167 DEL 14-12-2018**

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL C.C.D.I. PER IL PERIODO 2018-2020 DEL C.C.D.I – PARTE ECONOMICA 2018 E DEL VERBALE DI CONFRONTO (INCONTRO DEL 12.12.2018).**

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile della pubblicazione MARIA CIRAULO certifica che copia del presente atto viene pubblicato il giorno 18-01-2019 all'Albo Pretorio ove rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi sino al 02-02-2019.

Addì, 18-01-2019

Il Responsabile della pubblicazione  
CIRAULO MARIA

**Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.**