



CONTRATTO

DECENTRATO

INTEGRATIVO DELL'ENTE

ANNO 2019/2020/2021

TITOLO I

- Art. 1 - Costituzione della Delegazione trattante.....
- Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....
- Art. 3 - Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali
- Art. 5 - Diritti e libertà sindacali
- Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali
- Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO

- Art. 8 - Lavoro Straordinario
- Art. 9 - Banca delle ore

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

- Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....
- Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 12 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018 ...
- Art. 13 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018
- Art. 14 - Indennità di funzioni Polizia Locale
- Art. 15 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale
- Art. 16 - Turno
- Art. 17 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance collettiva.....
- Art. 18 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi
- Art. 19 - Retribuzione di risultato per le posizioni organizzative
- Art. 20 - La valutazione della performance individuale
- Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge
- Art. 22 - La valutazione ai fini della progressione economica
- Art. 23 - Servizio Mensa / Buoni pasto
- Art. 24 - Telelavoro
- Art. 25 - Criteri relativi alla Formazione
- Art. 26 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....
- Art.27 – Welfare integrativo
- Art.28 – Ferie e riposi solidari

TITOLO V - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE

- Art. 29 - Eccedenza di Personale



TITOLO VI – PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL’AMBIENTE DI LAVORO

Art. 30 - Prevenzione e sicurezza dell’ambiente di lavoro

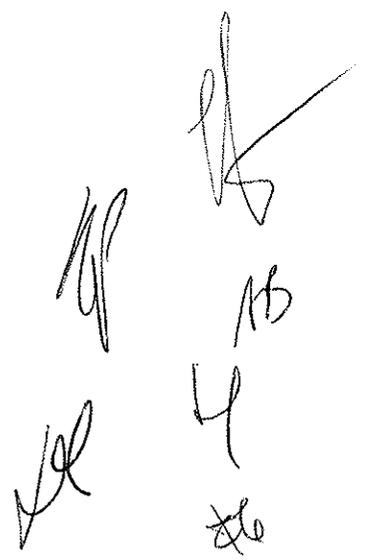
Art. 31 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità , la valorizzazione del benessere di che lavora e contro le discriminazioni.....

Art. 32 - Tutela della Privacy

TITOLO VII MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 33 - Monitoraggio e verifiche.....

Art. 34 – Norme finali.....



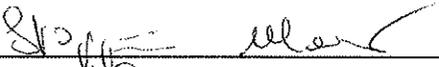
Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are two columns of marks. The left column contains two distinct signatures. The right column contains a large signature at the top, followed by the initials 'AB', and then two smaller, less distinct marks.

Ente comune di Gravellona Toce

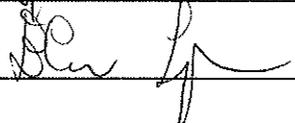
L'anno duemila diciannove, il giorno del mese dicembre

Presso la sede comunale si sono riunite

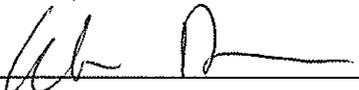
Delegazione Trattante di parte pubblica

Presidente 

Componente 

Componente 

Delegazione di parte sindacale

CGIL F.P. 

CISL F.P.S. 

UIL F.P.L. _____

Rappresentante Sindacale Unitarie

Francesco Tempere

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

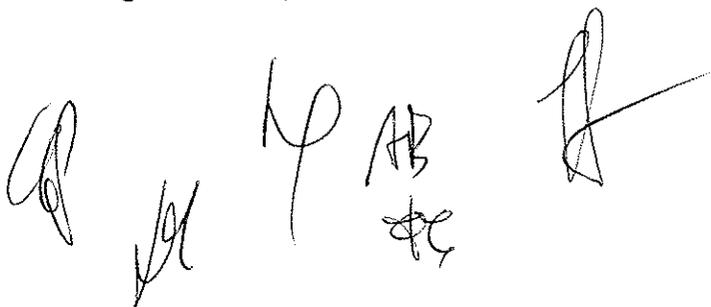
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- 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. L.gs 165/2001, modificato dal D. L.gs 150/2009, disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. L.gs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. L.gs n. 150/2009 sono diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. L.gs 165/2001 introdotto dal D. L.gs. 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. L.gs. 150/2009.

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

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

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, they appear to be: a stylized signature, a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'AB', and a signature that looks like 'R'. The signatures are somewhat abstract and difficult to read as specific names.

TITOLO I

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:

Dr. STEFANO MANFROTTO (Presidente)
Dr. PIETRO OLIVA (Componente e sostituto presidente)
Dr. ELIANA LAGOSTINA (Componente)

2. Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

FRANCESCA TEMPERA

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL del 21 maggio 2018

(CGIL FP) [Signature]
(CISL FPS) [Signature]
(UIL FPL) [Signature]

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Gravellona Toce 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. Il presente CCDI ha durata triennale e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

[Signature] [Signature] [Signature]

5. 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 Parti 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 II - 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 in una persona per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici / Funzioni essenziali

Stato civile: Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.
Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.

Rete stradale: Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale

Polizia Locale: Interventi urgenti e indifferibili

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;



b) i nominativi vengono comunicati agli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;

c) durante lo sciopero è fatto divieto ai responsabili degli uffici e dei servizi di 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;

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. In merito ai diritti e alle libertà sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. In merito ai diritti e alle agibilità sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. In merito alla partecipazione dei lavoratori si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

TITOLO III - LA VORO 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 ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.

3. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è previsto annualmente dalla contrattazione decentrata. 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 21.05.2018

4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

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

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'Ente la Banca delle Ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.

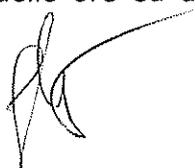
2. Nel conto delle Banca delle Ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da recuperare entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Al dipendente, entro il 31/01 dell'anno di riferimento, dovrà essere comunicato il numero di ore di straordinario retribuibili e recuperabili.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, a fine anno, le risorse non spese per il pagamento dello straordinario prestato sono destinate ad incrementare la produttività collettiva dell'anno in cui si sono presentati i risparmi.

6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.



8. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

10. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

11. Non sono permesse prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il limite annuo previsto, complessivamente e individualmente.

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

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

1. Le Parti concordano:

a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;

c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D L.gs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1.L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2.L'indennità disagiata è corrisposta esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Si intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta.

Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente

diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che le specifiche prestazioni siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (es. indennità di turno, reperibilità).

L'indennità di disagio trova l'applicazione per l'espletamento dei servizi in presenza di condizioni meteorologiche avverse (freddo intenso, neve e gelo) svolti per almeno 2 ore lavorative

Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio, tali importi verranno erogati secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di disagio su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

Il personale che può accedere alle indennità disagiate può altresì appartenere all'Area dei servizi lavori pubblici, patrimonio comunale, protezione civile, demanio idrico, tributi, URP ovvero, in enti in cui non sia presente l'ufficio per le relazioni col pubblico, i dipendenti che debbano interfacciarsi col pubblico per almeno 3 ore lavorative.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme destinate a compensare la produttività collettiva.

3.L'indennità di rischio è corrisposta al personale che esegue prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, con conferma di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di rischio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

Sono da considerare a rischio le attività svolte dal Personale Operaio appartenente all'Area dei servizi lavori pubblici, patrimonio comunale, protezione civile, demanio idrico, per le seguenti regioni: esposizione a rischio per la presenza del traffico veicolare quando si opera sulla viabilità (esposizione segnaletica verticale e orizzontale, riparazioni ecc. ecc.) e nel caso di utilizzo di attrezzi specialistici o condizioni di lavoro (martello pneumatico, cesoie, sostanze chimiche e biologiche, catrame – bitume – oli e i loro derivati, lavori necrofori fossori ed esumatori, attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali ecc.)

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme destinate a compensare la produttività collettiva.

4.Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

Al fine della possibile attribuzione dell'indennità di maneggio valori è condizione determinante la nomina di agente contabile.

Si prevede, al fine di individuare puntualmente l'entità economica della/e indennità di maneggio valori, un criterio di misurazione capace di contemperare sia la variabile della frequenza delle operazioni (quante volte il dipendente ha maneggiato valori) sia la variabile del "quantum" complessivamente maneggiato (mensilmente o annualmente).

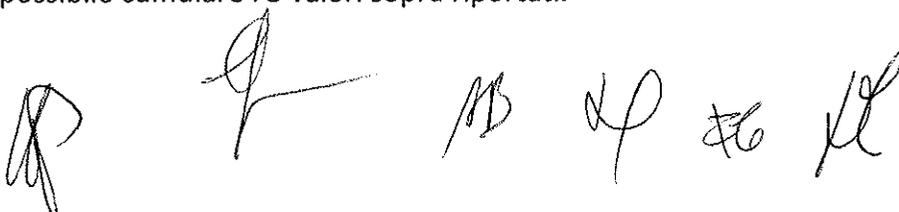
In ogni caso l'indennità erogata non può essere inferiore a 1 € al giorno.

Non può essere considerato valore l'utilizzo di bancomat o carte di credito.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Responsabile del Servizio, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.



7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile del servizio.

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

1. Per le cd Specifiche Responsabilità si fa riferimento all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alla capienza della parte stabile del fondo sulla base di un criterio proporzionale: alle specifiche responsabilità potrà essere destinata una congrua percentuale da definire in sede di contrattazione.

L'attribuzione della specifica responsabilità è subordinata allo svolgimento di una attività che esuli dalle ordinarie mansioni già previste in declaratoria.

3. L'Ente concorda annualmente con la controparte (OOSS ed RSU), all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza della Posizione organizzativa, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.

Tutto ciò subordinato a quanto previsto dal vigente CCNL in ambito di informazione, confronto e contrattazione sindacale (art. 4-5-7 CCNL 21/05/18), inoltre, la nomina non può avere effetto retroattivo rispetto ai tempi previsti e disciplinati negli articoli contrattuali di informazione e confronto sindacale. Le parti concordano di attivare il confronto sindacale rispetto alla valutazione delle esigenze di attivazione dell'istituto in questione. La Posizione organizzativa 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.

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

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, dalla Posizione organizzativa, 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;



- ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 se erogata con la stessa motivazione.

3. L'indennità prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del Servizio, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

5. La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 350.

Art. 14 - Indennità di funzione Polizia Locale

1. Per le cd Indennità di funzione della Polizia Locale si fa riferimento all'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2018.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000 € è determinato in relazione a quanto previsto dal comma 2 e 3 dell'art. 56 sexies CCNL 21.5.2018.

- Grado di Complessità: 25%
- Complessità direzionali organizzative: 25%
- Responsabilità e grado rivestito: 25%
- Peculiarità del territorio/organizzative: 25%

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione e rientra in quello previsto dall'art 12 del presente CCDI. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche l'aderenza ai criteri definiti in sede di contrattazione decentrata come previsto dall'art. 7 comma 4 lettera W. Del CCNL 21/05/2018. Il Responsabile del servizio verifica e comunica alle parti sindacali, 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.

Art. 15 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale



1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se, rende prevalente la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero, almeno la metà delle ore lavorative giornaliere.

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del Settore Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla RSU e alle OO.SS.

3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata bimestralmente, sempre a consuntivo e su attestazione del Comandante della Polizia Locale.

Art. 16 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21/05/2018 art. 23.

Art. 17 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance collettiva

Per quanto riguarda i Criteri Generali dei sistemi di valutazione della performance si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

Art. 18 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.

Per quanto riguarda la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

Art. 19 - Retribuzione di risultato per le posizioni organizzative.

Per quanto riguarda la Retribuzione di risultato per le posizioni organizzative si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

Art. 20 – La valutazione delle performance individuale

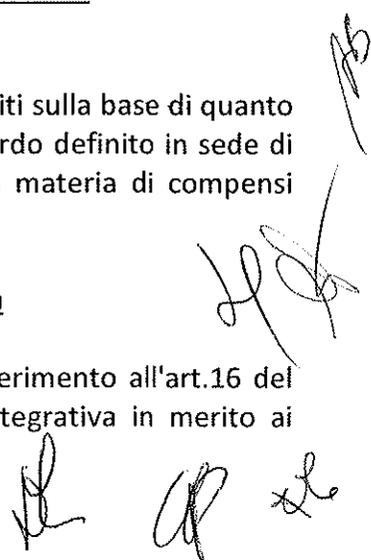
Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

Art. 21- 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 di quanto previsto dal vigente CCNL e dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti dell'Ente in materia di compensi previsti dalla Legge.

Art. 22- La valutazione ai fini della Progressione Economica

Per quanto riguarda la valutazione ai fini della Progressione Economica si fa riferimento all'art.16 del CCNL 21/05/2018 sottolineando la centralità della Contrattazione collettiva integrativa in merito ai



criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come previsto all'art.7 comma 4 lettera b) del CCNL 21/05/2018.

Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14/09/2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

Art. 24 - Telelavoro.

Il Comune, 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 economica alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

2 La formazione dovrà nel tempo riguardare 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;

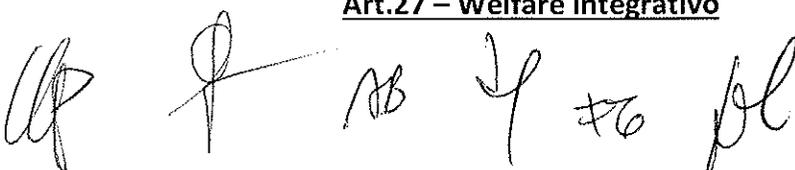
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità del responsabile di servizio, 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 Responsabile di Servizio si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 26 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento circa l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56 quater CCNL 21/05/2018).

Art.27 – Welfare integrativo



1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti delle disponibilità già stanziare, può istituire forme di welfare integrativo previste dall'art. 72, commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018.
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità d'impiego.

Art.28 – Ferie e riposi solidari

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

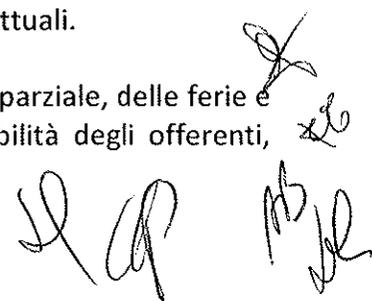
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.



TITOLO V - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 29 - Eccedenza di Personale

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

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

Art. 30 - 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 dei 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. 31 - 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 i dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (Posizioni organizzative e non. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

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

Propositivi su

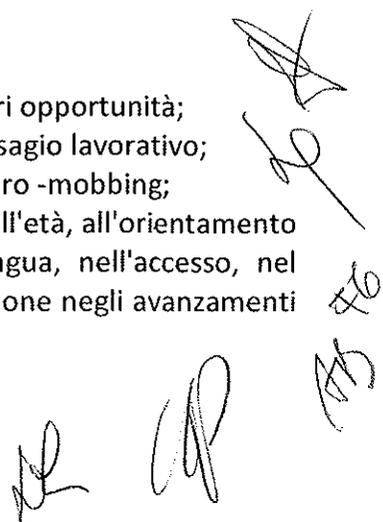
- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle 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, al/a 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. 32 - Tutela della Privacy

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

TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 33 - Monitoraggio e verifiche

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. 34 - Norme finali

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati.

Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

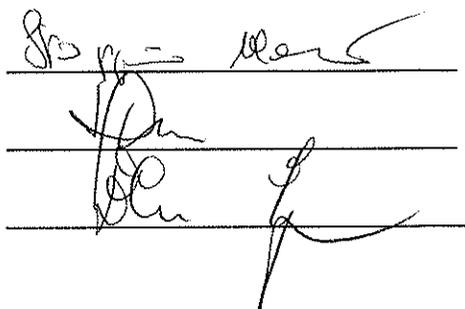
SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: TRAVEUSA TOLE

Data: 11 DIC. 2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: FIRMA

1. Presidente
2. Componente
3. Componente



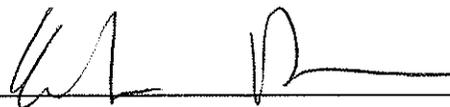
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

NOME E COGNOME SIGLA

FIRMA

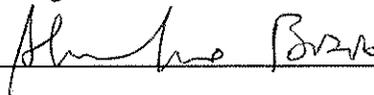
ETIANUELE PIZZALIS

C.G.I.L. - FP



ALESSANDRO BUZZO

C.I.S.L. -FP



U.I.L. - FPL

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE: FIRMA

FRANCESCA TEMPERA

Francesca Tempera
