

COMUNE DI PADERNO DUGNANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 8 CCNL 21.5.2018. CRITERI E MODALITÀ DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ, NONCHE' DISCIPLINA DELLE MATERIE DI CUI ALL'ART. 7 DEL CCNL 21.5.2018: ANNI 2019-2021.

In data 12/09/2019 tra il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dott.ssa Franceschina Bonanata, autorizzata alla sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato con delibera di Giunta Comunale n. 99 del 11 luglio 2019 Bonanata

e la delegazione trattante di parte sindacale composta da:

per le r.s.u.:

- Citterio Simona
- Formichelli Rosa
- Garraffo Laura
- Metta Rosanna
- Mutti Fernanda
- Olivetto Silvano
- Piscitelli Sergio
- Veggio Renzo
- Vismara Giuseppe

Messa Franceschina
Laura Formichelli
Laura Garraffo
Metta Rosanna
Mutti Fernanda
Olivetto Silvano
Piscitelli Sergio
Veggio Renzo
Giuseppe Vismara

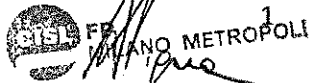
per le oo.ss.:

- Bonfanti Alexandra per la C.G.I.L. FP
- Agostino Vigna per la C.I.S.L. FP
- Gianluca Maritato per la U.I.L. FPL
- Barra Antonio UIL FPL
- Furlanetto Sandro CSA

Bonfanti Alexandra
Agostino Vigna
Gianluca Maritato
Barra Antonio
Furlanetto Sandro

viene stipulato il contratto collettivo decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.5.2018. "Criteri e modalità di ripartizione delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nonché disciplina delle materie di cui all'art. 7 del CCNL 21.5.2018: anni 2019-2021"

B

Agostino Vigna
Bonfanti Alexandra
Barra Antonio
Furlanetto Sandro


Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

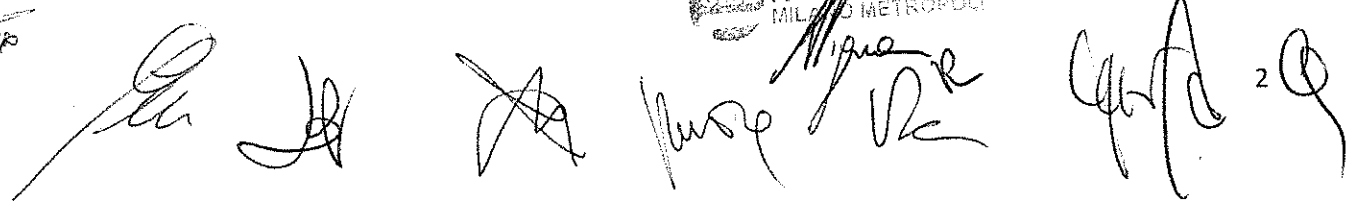
2. Il comune di Paderno Dugnano, dal suo canto:

- ha rispettato il patto di stabilità interno per tutti gli anni dal 2005 al 2015 compreso e il pareggio di bilancio negli anni 2016, 2017 e 2018, come risulta dalle certificazioni agli atti dell'ente, rilasciate dal direttore finanziario e dal collegio dei revisori;
- ha attivato sin dall'anno 2000 un sistema di valutazione delle prestazioni del personale, improntato attualmente all'osservazione di tre piani: i risultati su obiettivi personali e/o di gruppo, la qualità della prestazione personale e l'arricchimento professionale nel tempo.
- è dotato di un sistema di monitoraggio quadrimestrale con report finale d'esercizio sugli obiettivi e sulle attività ordinarie che ne misurano l'andamento in relazione agli obiettivi attesi sia in termini quantitativi, sia in termini qualitativi (miglioramento delle performance). Entrambi i monitoraggi sono certificati dal competente servizio.
- l'incidenza della spesa del personale sulle spese correnti, con riferimento all'anno 2018 e alla data del presente atto, è pari al 31,12%.
- nel 2016, la direzione del personale ha proceduto ad effettuare la ricognizione dei fondi del personale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 16/2014 e secondo le indicazioni operative contenute nella circolare a firma dei Ministri della Funzione Pubblica, del Ministro dell'Economia e del Ministro degli Affari Regionali del 8.8.2014. L'attività è stata conclusa con le Determinazioni n° 933/2016 e n° 983/2016.
- con Determinazione n. 942 del 3.12.2018 è stata approvata la "costituzione definitiva delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività 2018 ai sensi dell'art. 67 del ccnl 21.5.2018 e s.m.i." e in data 10.12.2018 è stato sottoscritto il CCDI 2018
- con Deliberazione della G.C. n. 74/2018 è stato approvato il Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante le "funzioni tecniche", ai sensi dell'art. 113 del d.lgs n. 50/2016, previa contrattazione con le organizzazioni sindacali dei criteri generali.
- con Deliberazione del C.C. n. 13 del 26.04.2018 sono stati stanziati a Bilancio gli aumenti contrattuali, calcolati nelle modalità di cui agli artt. 64-66 del CCNL 2016-2018, già in quota parte accantonati.
- Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 28.3.2019,

3. Le parti si danno reciprocamente atto anche di quanto disposto dall'art. 8 del CCNL 21.5.2018 in ordine ai tempi e procedure della contrattazione integrativa. A tal fine, il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente,

B

7/10



W



2

alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

4. Le parti, nel rispetto dei ruoli, tendono ad assicurare gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto. Tra questi: miglioramento della funzionalità dei servizi; accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa; accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali; la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza dell'ente; prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dall'ente;

5. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 21.5.2018). Per le parti di carattere generale, laddove non diversamente disciplinato dal presente contratto, si rimanda a quanto previsto dal CCNL 21.5.2018 e dai contratti collettivi nazionali di comparto, per le parti non disapplicate.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato in cui si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

2. Il presente contratto, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.5.2018, ha validità per gli anni 2019, 2020, 2021. Per tutte le indennità e gli istituti previsti dal presente contratto, disciplinati in maniera differente dal precedente accordo, a valere dalla data di sottoscrizione

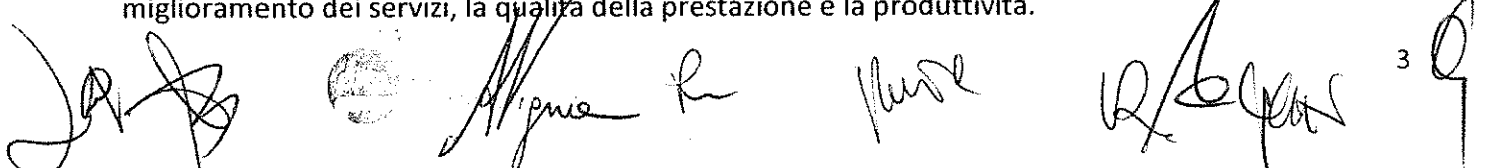
3. In relazione a quanto precede si intende applicabile nella vigenza del presente contratto, la disciplina contrattuale vigente nell'ente, non espressamente modificata o abrogata dal presente CCDI

4. Le clausole contrattuali possono essere formalmente disdettate da una delle parti mediante nota da trasmettere all'altra parte con almeno tre mesi di anticipo sulla data prevista per la loro cessazione. In tali casi le parti si impegnano ad avviare le trattative entro i trenta giorni successivi alla presentazione di almeno una piattaforma da parte della RSU e/o delle organizzazioni sindacali territoriali e/o di una proposta del comune.

5. In ogni caso le disposizioni contrattuali oggetto di disdetta rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI

6. Qualora, nel corso di vigenza del presente contratto integrativo, dovesse entrare in vigore una normativa o essere stipulato un contratto collettivo nazionale che disciplini la materia delle risorse destinabili alla contrattazione integrativa e delle modalità del loro impiego, il presente contratto si intenderà automaticamente disapplicato, salvo che le parti decidano, entro due mesi dalla stipula del contratto collettivo nazionale o dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni normative, di confermare talune specifiche discipline in esso contenute. A tal fine il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

7. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

F.lli


Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;

b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 8, comma 6, del CCNL del 21.5.2018 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Art. 4

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo 2 -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.5.2018, e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

83

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the width of the page.

Titolo II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

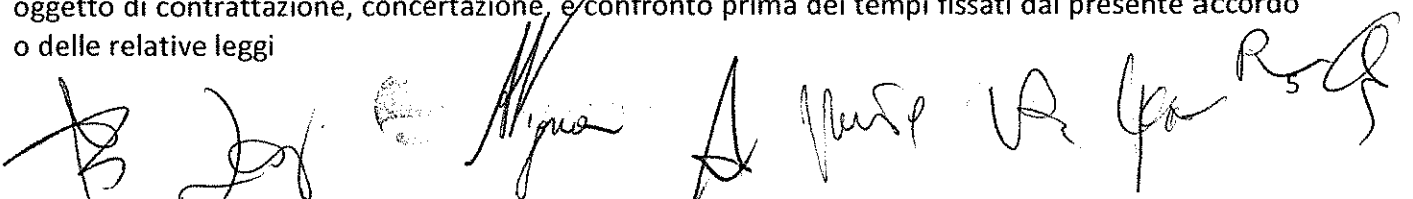
Art. 6 Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Gli incontri delle delegazioni trattanti avvengono, previa richiesta scritta di una delle parti, con preavviso di almeno cinque giorni lavorativi rispetto alla data proposta per l'incontro; la parte ricevente può chiedere il rinvio entro un massimo di altri cinque giorni lavorativi. Nel caso della concertazione/confronto valgono i termini previsti dalla contrattazione collettiva nazionale; eventuali rinvii possono essere richiesti purché non pregiudichino il termine dei trenta giorni previsti per la chiusura della fase concertativa.
3. La richiesta di convocazione contiene l'ordine del giorno della riunione ed eventuale copia di documenti a supporto degli argomenti da discutere. La riunione è sempre valida quando sono rispettate le regole per la sua corretta convocazione.
4. Le sedute delle delegazioni sono verbalizzate a cura dell'ente. Di norma i verbali della seduta precedente, che contengono soltanto il sunto degli argomenti trattati e delle posizioni espresse, sono sottoscritti all'inizio dell'incontro successivo. Chiunque intenda far constare a verbale una posizione specifica dovrà far pervenire al verbalizzante la propria dichiarazione che verrà allegata al verbale.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta, via posta elettronica, almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente.
6. Le ipotesi di accordo emerse durante l'incontro sono siglate nella seduta stessa dai partecipanti. Gli Accordi sottoscritti e i verbali degli incontri saranno forniti in copia ai soggetti firmatari, anche su supporto magnetico.
7. Gli istituti dell'informazione e del confronto vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 4 e 5 del CCNL 21.5.2018

Art. 7 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali. Esso è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, nonché alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi.
2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione o della concertazione le parti non possono assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette in ordine alle materie oggetto di contrattazione, concertazione, e confronto prima dei tempi fissati dal presente accordo o delle relative leggi

Filo



3. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Art. 8

Materie oggetto di contrattazione e di confronto

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 7 del CCNL del 21.5.2018, con le integrazioni di cui agli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, salvo quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti in materia.
2. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 8 del CCNL del 21.5.2018, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie e nelle modalità indicate dall'art. 8, comma 4 e comma 5 del CCNL 21.05.2018.
3. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di confronto previste dall'art. 5 del CCNL 21.5.2018.
4. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 9

Modalità di confronto

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 4, comma del CCNL 21.5.2018, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 6 del presente contratto può attivare il confronto, entro 5 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, per posta elettronica, alla controparte. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di confronto.
2. Il confronto si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante il confronto le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. Il confronto si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta.
4. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti al confronto da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 10

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

B
Fico
Joh
A
Miguel
A
P
V
C
6
G

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, confronto e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alle informazioni, saranno indirizzate a tutti i componenti la delegazione trattante di parte sindacale e effettuate a mezzo di sistemi informatici.

Art. 11 Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi previsti dalla Legge.

Art. 12 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001, è stato costituito il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo.

Titolo III DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 13 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare continua e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'F. De'. In the center, there is a circular stamp with the text 'FP MILANO METROPOLI'. To the right of the stamp, there are several more signatures, including one that looks like 'A. P...' and another that looks like 'R. C...'. On the far right, there is a signature that looks like 'L. S...'. There are also some faint, illegible markings and scribbles scattered around the signatures.

professionali. A tal fine, le parti riconoscono che nell'ente è stato attuato un servizio di prevenzione e protezione per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e che è attivo un piano pluriennale e annuale di interventi sulle strutture, sulle persone e sulle procedure di lavoro al fine di ridurre al minimo i fattori di rischio connessi con le attività lavorative

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare, informare le R.S.U./OO.SS. in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi. Le RSU si impegnano a rinnovare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza entro trenta giorni dalla scadenza del loro incarico. Il comune si assume l'impegno di sottoporre gli stessi ad adeguati percorsi formativi coerentemente con quanto disposto dalla normativa vigente nel tempo per contenuti e durate minima prevista. L'attività di formazione e quella di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nei casi previsti dalla normativa in materia, non incidono sui permessi orari agli stessi assegnati.

6. L'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è autonoma rispetto a quella negoziale delle OO.SS. e R.S.U., che sono gli unici soggetti aventi titolo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

7. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), del D.Lgs 81/08 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza.

Art. 14

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente, in linea con quanto definito dagli artt. 49-bis e ter del CCNL 21.5.2018, ritenendo la formazione una dimensione costante e fondamentale del lavoro, nonché uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane, promuove l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e con un taglio operativo fondato sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di valorizzare percorsi di sviluppo professionale attinenti i profili professionali che assicurano l'operatività dei servizi.

F3

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large handwritten 'F3'. Below it are several signatures, including one that appears to be 'F3' and another that looks like 'Lob'. In the center, there is a circular stamp with the text 'MILANO METROPOLI' and a signature over it. To the right, there are more signatures, including one that looks like 'A' and another that looks like 'R'. There is also a small number '8' and a signature that looks like 'G'.

2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2019 – 2020 e 2021, destina al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto comunque dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni o società di formazione opportunamente selezionate, le seguenti tipologie di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale dedicati al personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano o dal Responsabile di riferimento, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti; tali corsi sono da effettuarsi, di norma, nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, sia in ambito tecnico-specialistico, sia in ambito trasversale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto e secondo i principi di cui all'art. 49-bis, c. 3 del CCNL 21.5.2018, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire lo sviluppo professionale dei profili direttivi con particolare attenzione alle competenze manageriali, nell'ottica di sensibilizzare e accrescere la capacità di progettare, di innovare, di agire il ruolo rapportandosi ad un cambiamento valoriale della Pubblica Amministrazione, con una visione sempre più orientata ad un agire in relazione ai bisogni dell'utenza esterna;
- favorire la formazione e lo sviluppo del personale di front office;
- favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle loro potenzialità, anche in funzione della costituzione di figure professionali polivalenti;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul luogo di lavoro in applicazione della normativa vigente mediante la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, in un'ottica di superamento della logica di adempimento ma seguendo l'idea di sviluppare il senso di responsabilità rispetto all'applicazione della norma;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale rispetto al ruolo ricoperto e alle attività professionali svolte, attivando interventi formativi che possano approfondire conoscenze e competenze sia tecnico-specialistiche che trasversali e interdisciplinari, anche in un'ottica valoriale rispetto al contesto organizzativo di riferimento;
- supportare la formazione tecnico-normativa del personale che risulta iscritto agli albi professionali che opera all'interno dell'Ente.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo quanto previsto dall'art. 49-ter del CCNL 21.5.2018.

6. L'attività formativa di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano triennale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti. Il Piano formativo sarà redatto in seguito alla realizzazione di un'analisi dei

B

GV

→

FR

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a circular stamp with the text 'CISL FP MILANO METROPOLI' and a signature that appears to be 'Alpino'. To the right of the stamp, there are several more signatures, including one that looks like 'R' and another that looks like 'A'. On the far right, there is a signature that looks like 'G' and a small number '9' written above it.

bisogni formativi condotta internamente all'Ente e redatto sulle linee di riferimento delle attività formative confrontate tra le parti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, solo ai fini dell'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente certificato.

Art. 15 Orario di lavoro

1. Le parti concordano che le articolazioni dell'orario di lavoro vengono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina delle relazioni sindacali di cui al titolo II del CCNL 21.5.2018, tenendo conto dei seguenti criteri: a) ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, b) miglioramento della qualità delle prestazioni, c) ampliamento delle fruibilità dei servizi da parte dell'utenza e d) eventuale miglioramento dei rapporti funzionali con altri enti pubblici.

2. Le parti riconoscono che i mutamenti dei modelli organizzati dell'età dei lavoratori dell'ente, anche in considerazione delle politiche di contenimento della spesa di personale nella PA, fanno emergere nuove criticità in tema di regolazione degli orari di lavoro.

3. Le parti concordano sul fatto che eventuali rimodulazioni dell'orario di servizio non debbano in alcun modo incidere sugli standard quantitativi e qualitativi dei servizi erogati alla città e che di ciò si terrà conto nei fabbisogni triennali di personale e nella definizione delle risorse da destinare al lavoro straordinario per gli ambiti organizzativi interessati alla eventuale nuova articolazione, in modo che l'operazione avvenga, per l'amministrazione, senza oneri aggiuntivi rispetto a quelli attualmente sostenuti.

4. L'Ente, nell'ambito della propria funzione organizzativa e in relazione alla salvaguardia dei livelli di professionalità acquisita dal personale, può valutare, caso per caso e per periodi limitati, l'autorizzazione di particolari articolazioni dell'orario di lavoro nel rispetto dell'orario settimanale a tempo pieno, sempreché da ciò ne consegua anche un beneficio per l'organizzazione nello svolgimento dei propri fini istituzionali.

5. Le parti concordano, ai sensi dell'art. 7 , c. 4, lett. s) del CCNL 21.5.2018, che l'eventuale superamento del limite individuale di 180 ore di lavoro straordinario è consentito, nei limiti quantitativi previsti dall'art. 38 del CCNL. 14.9.2000, esclusivamente:

- a) per le attività di diretta assistenza agli organi istituzionali;
- b) per interventi connessi al servizio di pronta reperibilità.

6. Le parti confermano, anche ai sensi dell'art. 7 , c. 4, lett. o) del CCNL 21.5.2018, che il limite massimo di ore accantonabili sul conto individuale del lavoratore (banca ore) è pari a 36. Oltre tale limite il comune, a mezzo del competente servizio, è autorizzato ad effettuare il pagamento delle ore eccedenti anche senza la richiesta del lavoratore. Le ore accantonate nel corso di un anno solare, ed entro il limite massimo sopra stabilito, devono essere fruite entro l'anno solare successivo.

7. Le parti definiscono, agli effetti di quanto previsto dall'art. 7, c. 3, lett. n) del CCNL 21.05.2018, che, tenuto conto delle esigenze organizzative, il limite del 25% dei rapporti a tempo parziale sulla dotazione organica complessiva per ciascuna categoria, possa essere eventualmente esteso

in un ulteriore limite massimo del 5%, solo in presenza di gravi e documentate situazioni familiari. Resta inteso che le modalità operative dell'istituto di cui al presente comma e la valutazione delle priorità, in caso le richieste eccedano il contingente fissato, vengono disciplinate dall'art. 53 del CCNL 21.5.2018.

F3



8. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 56-ter, in caso di attività svolte di domenica o nei giorni di riposo settimanale da parte del personale di Polizia Locale, le ore di servizio aggiuntivo rese al di fuori dell'orario di ordinario di lavoro per attività di sicurezza e di polizia stradale danno diritto, oltre al compenso, anche al riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

9. Il compenso di cui al comma 8 del presente articolo, può essere disciplinato attraverso le seguenti forme: a) una quota di risorse per finanziare progetti specifici, come disciplinato dall'art. 8 del regolamento sulla premialità; b) per le iniziative di carattere privato e finanziate dai privati stessi, previa approvazione di apposita disciplina regolamentare, ai sensi dell'art. 56-ter, c. 4 del CCNL 21.5.208, con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

10. La disciplina di cui al comma 8 del presente articolo, in materia di riposo compensativo, si applica alle forme di compenso di cui al comma 9. Nell'ipotesi di cui al punto b) del comma 9, le ore aggiuntive di straordinario non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, c. 4 del CCNL 1.4.1999 e all'art. 38, c. 3 del CCNL 14.9.2000, non rientrando nel tetto massimo spendibile per i compensi di lavoro straordinario.

11. Le parti concordano di confermare l'applicazione dell'orario di servizio delle 35 ore settimanali, previsto dall'art. 22 del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti che operano nei seguenti servizi: a) Polizia locale: Istruttori Direttivi – Agenti. L'applicazione del suddetto istituto contrattuale deve, di norma, tendere a una contestuale riduzione delle prestazioni straordinarie e la diversa organizzazione dei turni, bilanciando con i risultati di produttività ottenuti i maggiori oneri correlati alla riduzione dell'impegno lavorativo settimanale a parità di stipendio.

Art. 16

Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa e ferie solidali

1. Il personale ha la facoltà di usufruire, di norma e senza preventiva autorizzazione, di una flessibilità dell'orario di lavoro in ingresso pari a 15 minuti. Dovrà comunque essere osservata la pausa pranzo di minimo 30 minuti. Non è in nessun caso possibile utilizzare la flessibilità anticipando l'orario di ingresso mattutino, prima dell'inizio dell'orario di lavoro.

2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è possibile – compatibilmente con le esigenze di servizio – richiedere una fascia di elasticità dell'orario di ingresso e di uscita fino a 45 minuti. La preventiva espressa autorizzazione da parte del direttore del settore interessato è sempre subordinata a garantire adeguata efficienza ai servizi di competenza.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione degli istituti di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo deve essere recuperato, secondo i tempi e i modi concordati con il direttore e debitamente comunicati al servizio organizzazione e risorse umane, nell'ambito del mese di maturazione dello stesso. Le eventuali maggiori prestazioni rese dal personale incaricato ai sensi dell'art. 14 del CCNL 21.5.2018, oltre il normale orario d'obbligo settimanale (36 ore), non danno in alcun caso titolo a corrispondenti riposi compensativi, ma possono essere disciplinati nelle modalità di cui al presente comma.

4. Eventuali forme di ulteriore flessibilità, rispetto a quelle di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, e sempre compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, può essere concessa ai dipendenti che si trovino nelle situazioni espressamente indicate all'art. 27, c. 4 dell'art. CCNL 21.5.2018.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a circular stamp with the text "CISL FP MILANO METROPOLI". To the right of the stamp, there is a handwritten number "11".

5. E' cura del servizio organizzazione e risorse umane adeguare, sul tema, qualora necessario le disposizioni vigenti nell'Ente a quanto previsto dal CCNL 21.5.2018 e al presente CCDI, non oltre quattro mesi dalla sua sottoscrizione.

6. Negli stessi termini di cui al comma 5, andranno adeguate le disposizioni vigenti nell'Ente, laddove necessario, in relazione alle materie di cui al Capo IV e V del CCNL 21.5.2018, anche prevedendo l'eventuale possibilità applicativa dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21.5.2018. A tal fine, previo specifico accordo, è possibile ricomprendere nelle forme di cui all'art. 25 del CCNL 21.5.2018, previo accordo, anche un'articolazione specifica dell'orario di lavoro nei mesi estivi.

7. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori e, previa valutazione, al coniuge, convivente o genitori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, o che ne abbia necessità per la propria cura dopo lunghe malattie che abbiano portato all'esaurimento del periodo di comporto, 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.

Per le modalità di applicazione e gestione dell'istituto delle ferie solidali si rinvia all'art. 30 del CCNL 21.5.2018

8. Le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, anche in relazione alla significativa presenza femminile tra i lavoratori del Comune di Paderno Dugnano, nel periodo di vigenza del presente contratto, si impegnano a delineare due obiettivi di lavoro: a) monitoraggio ed eventuale ridefinizione delle modalità di applicazione degli istituti collegati alla flessibilità dell'orario di lavoro, conciliando le esigenze dei lavoratori con quelle degli utenti dei servizi; b) fissare obiettivi annuali per l'attuazione del c.d. lavoro agile o *smart working* valutando la possibilità di sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento delle prestazioni lavorative. La declinazione delle azioni da intraprendere dovrà interconnettersi con gli obiettivi previsti dal Piano delle azioni positive dell'Ente.

Art. 17

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione, compatibilmente con le capacità di spesa e dei limiti di cui all'art. 67, c. 7 del CCNL 21.5.2018, si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 56-quater del CCNL del 21.5.2018 in materia di utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

2. Restano confermate le misure relative alle prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza confermando la quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni previste nel Bilancio 2019-2021.

3. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 2 saranno gestite nelle modalità di cui all'art. 56-quater, c. 1, lett. a) del CCNL 21.5.2018.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Art. 18
Buono pasto

1. Nell'ente viene garantito il buono pasto sostitutivo del servizio mensa alle modalità previste dall'art. 45 del C.C.N.L. 14.9.2000 e dall'art. 13 del C.C.N.L. 9.5.2006.
2. Le parti danno atto che il valore del buono pasto non è oggetto di contrattazione, e che la quantificazione del suo valore dovrà essere corrispondente alla somma che rimane a carico del comune ai sensi dell'art. 45, comma 4 del citato C.C.N.L. 14.9.2000, assoggettabile alle ritenute di legge. In relazione alle disponibilità di bilancio accertate, il valore del buono viene quantificato in € 7,00 a partire dal mese di settembre 2019 (con riferimento alle presenze certificate nel mese di luglio).
3. Il diritto a percepire il buono pasto sostitutivo è garantito al lavoratore turnista, che dopo aver prestato il proprio orario lavorativo giornaliero di sei ore nelle ore antimeridiane, sia autorizzato a prestare lavoro straordinario nella fascia pomeridiana senza interruzione di turno, fruendo della prevista pausa di 30 minuti alla fine della propria attività lavorativa, comprensiva della prestazione straordinaria.

TITOLO IV
RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 19
Quantificazione delle risorse: costituzione del fondo

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Dal 2019, per il triennio 2019-2021, il fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le **risorse stabili** relative al 2017, ivi comprese quelle che hanno finanziato le progressioni economiche e le indennità di comparto. Dal fondo sono portate in «detrazione» le somme a ciò destinate nel 2017 per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzative, finanziate a carico del bilancio ma nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 (ai sensi di quanto previsto dall'art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018).
L'importo di cui sopra è stabilmente incrementato:
 - a. di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019,
 - b. di un importo pari alle RIA dei cessati dell'anno precedente
 - c. dal differenziale tra gli incrementi a regime alle posizioni di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali
 - d. eventuale incremento dotazioni organiche
3. Il fondo risorse decentrate può essere alimentabile con **importi variabili** di anno in anno dalle seguenti voci:
 - a. risorse derivanti da accordi, sponsorizzazioni, ecc. (art. 43 della L. n. 449/1997) (in parte dentro e in parte fuori dai limiti di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs n. 75/2017, a secondo dei tempi);

- b. quota risparmi derivanti da piani di razionalizzazione (art. 16 , cc. 4, 5, 6 del DL n. 98/2011) (fuori dai limiti di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs n. 75/2017);
 - c. risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. ici, funzioni tecniche, art. 208...) (in parte dentro e in parte fuori dai limiti di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs n. 75/2017, a secondo dei casi);
 - d. eventuali risparmi da lavoro straordinario (l'importo confluisce nell'anno successivo);
 - e. risorse derivanti per le attività dei messi notificatori;
 - f. risorse fino al 1,2% su base annua del monte salari 1997 (dentro i limiti di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs n. 75/2017e nei vincoli di bilancio e delle spesa di personale);
 - g. apposite risorse per il conseguimento di obiettivi di miglioramento dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b). già art. 15, c. 5, ccnl 1.4.1999 (dentro i limiti di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs n. 75/2017e nei vincoli di bilancio e delle spesa di personale);
 - h. eventuali economie derivanti da risorse stabili (art. 68, c. 1) - (fuori dai limiti di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs n. 75/2017: l'importo confluisce negli esercizi successivi).
4. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, lett. h) del CCNL 21.05.2018 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, per cui sono da considerare superati i vincoli di motivazione e/o provenienza previsti dalle vecchie disposizioni contrattuali, nonché quello di attestazione da parte degli organismi di valutazione.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, c. 5, lett. b) del CCNL 21.5.2018, possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le condizioni meglio specificate dall'art. 8 dalla Disciplina della premialità allegata al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente.

Art. 20

Strumenti di premialità: destinazione risorse del fondo

1. Le parti danno atto che ai sensi dell'art. 68, c. 1, del CCNL 21.5.2018, dal 2018 vengono rese annualmente disponibili le risorse come costituite dall'art. 67, al netto delle seguenti risorse:
- a. Progressioni «storiche»,
 - b. Indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004,
 - c. Indennità per il personale educativo, ai sensi dell'art. 31, c. 7, CCNL 19.9.2000,
 - d. Indennità corrisposte al personale ex VIII q.f. non titolare di posizione organizzativa.
2. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
- e. Premi correlati alla performance organizzativa (art. 8 Disciplina della premialità dell'Ente),
 - f. Premi correlati alla performance individuale (art. 4 Disciplina della premialità dell'Ente),
 - g. Indennità «condizioni di lavoro» (art. 70-bis del CCNL 21.5.2018),
 - h. Indennità di turno, reperibilità, maggiorazione per prestazione in giorno festivo, ai sensi dell'art. 24, c. 1 CCNL 14.9.2000,
 - i. Compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018),
 - j. Indennità di funzione personale PL (art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018),
 - k. Compensi previsti da disposizioni di legge correlate alle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL 21.5.2018,

B

Fare

14

- l. Compensi per messi notificatori (correlati alle risorse di cui all'art 67, c. 3, lett. f) del CCNL 21.5.2018,
- m. Progressioni economiche finanziate con risorse stabili,
- n. Indennità di «servizio esterno» per personale PL (art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018).

3 Le risorse di cui all'art. 67 – comma 4 – del CCNL 21/05/2018, laddove previste, dovranno essere utilizzate per incrementare il valore della quota da destinare prioritariamente all'incentivazione generale (premio annuale collegato alla performance individuale ai sensi dell'art. 4 della Disciplina della premialità dell'Ente), ma anche, ove siano previsti specifici progetti, nella logica delle incentivazioni particolari (art. 8 Disciplina della premialità dell'Ente).

TITOLO V

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 21

La performance organizzativa ed individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 7, c. 4, lett. b) del CCNL 21.5.2018, interconnesso a quanto previsto dall'art. 5, c. 3 lett. c) dello stesso CCNL, relativo ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale e delle modalità di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Partecipano alla suddivisione del fondo tutti i dipendenti in effettivo servizio nel periodo oggetto di valutazione, ivi inclusi i dipendenti a tempo determinato.
2. Le risorse per compensare la performance e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati, in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali. A tal fine, il sistema di incentivazione generale è finalizzato ad apprezzare il contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente, del settore e del servizio/ufficio di appartenenza sulla base di quanto contenuto nel sistema di valutazione; in funzione di ciò l'effettivo riconoscimento della ricompensa avviene esclusivamente a seguito di un procedimento di valutazione degli effettivi risultati raggiunti e della prestazione resa da ciascun collaboratore sulla base del sistema di valutazione applicato all'interno del comune e sulla base dei criteri di cui ai punti successivi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi di ente, settore e servizio/ufficio è attestato dalla certificazione dei dati del monitoraggio relativo al Piano della Performance nonché dall'utilizzo dei propri sistemi di monitoraggio periodico sull'attuazione degli obiettivi di ente.
3. L'attribuzione del premio annuale del personale considera anche il risultato della performance dell'ente e/o dell'unità organizzativa cui è inserito il lavoratore. La valorizzazione economica di questa quota è correlata al risultato ottenuto nella performance individuale del lavoratore al fine di considerare il suo apporto individuale al raggiungimento dei risultati organizzativi.
4. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. b) del CCNL 21.5.2018, la scala retributiva di collegamento fra i risultati della valutazione della prestazione individuale e l'incentivazione individuale (o la retribuzione di risultato per le posizioni organizzative) è la seguente:

B
G
A
R
15
G

% PUNTI OTTENUTI NELLA VALUTAZIONE RISPETTO A QUELLI RESI DISPONIBILI DAL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELL'ENTE	% INCENTIVO (O RETRIBUZIONE DI RISULTATO) ATTRIBUITA
dal 87 al 100%	100%
dal 80 al 86%	90%
dal 70 al 79%	80%
dal 60 al 69%	70%
inferiore al 60%	0

5. Qualora nell'anno di riferimento, per effetto delle incentivazioni previste da specifiche norme di legge, da progetti particolari e finalizzati, alcuni lavoratori percepiscano per tali finalità somme superiori a quella media pro-capite complessiva prevista per il restante personale a titolo di premio annuale collegato alla performance individuale, quest'ultimo, ove dovuto in base ai parametri stabiliti dalla contrattazione integrativa e dalla normativa vigente, sarà assoggettato, al verificarsi delle singole condizioni, alle decurtazioni percentuali previste nella tabella seguente:

% PREMIALITA' INDICATA ALL'ART. 4, COMMA 6 DISCIPLINA DELLA PREMIALITA' PERCEPITA RISPETTO ALLA INCENTIVAZIONE GENERALE MEDIA PRO-CAPITE	RIDUZIONI DA OPERARE SULLA INCENTIVAZIONE GENERALE DELL'ANNO DI RIFERIMENTO
Inferiore al 149%	Nessuna decurtazione
Dal 150 al 179%	-20%
Dal 180 al 299%	-50%
Dal 300 al 399%	-60%
dal 400 al 499%	-70%
dal 500%	-80%

Ai fini della determinazione della quota di premialità che determina l'applicazione delle predette riduzioni si effettua un abbattimento forfettario massimo del 15% del valore di tale quota, determinato motivatamente dal direttore del settore ove presti servizio il dipendente interessato, in considerazione del fatto che talune attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi preordinati a tali forme di incentivazione, rendano necessarie ore aggiuntive rispetto all'ordinario

B

44
M. P. P.

16
[Handwritten signatures]

orario di lavoro, non già valorizzate come lavoro straordinario. Tali prestazioni straordinarie devono essere determinate ed indicate dal direttore in un'apposita nota e valorizzate nel software di gestione delle presenze. Le risorse derivanti dall'applicazione delle predette riduzioni saranno ripartire come previsto dalla specifica normativa interna vigente nell'ente.

6. Il parametro retributivo valido per la determinazione dell'incentivo potenziale individuale e dei budget settoriali è connesso alle famiglie professionali definite dagli strumenti organizzativi posti in essere dalla direzione aziendale. Allo stato attuale, sulla base delle famiglie professionali censite all'interno dell'ente per le categorie di questo paragrafo, si definiscono i parametri retributivi come da tabella seguente:

FAMIGLIA PROFESSIONALE	CAT.	PARAMETRO RETRIBUTIVO
Addetto ai servizi operativi	A – B1	102
Educatore, Operatore culturale, tecnici, agente di polizia locale, addetto ai servizi amministrativi	B3 – C	112
Responsabile unità organizzativa intermedia, professional, tecnici e assistenti sociali	D1- D3	148

7. Al personale incaricato di una delle posizioni organizzative non viene assegnato un parametro retributivo in quanto la retribuzione di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale. Tale ultimo personale non viene considerato agli effetti della definizione degli eventuali budget di incentivazione settoriali. Al personale suddetto si applicano le eventuali decurtazioni, di cui all'art. 7, c. 4, lett. j) del CCNL 21.5.2018, nelle modalità di cui al comma 5 del presente articolo.

8. Il parametro retributivo di cui alla tabella precedente è rapportato alla prestazione oraria settimanale del dipendente se la stessa è inferiore ai due terzi di quella ordinaria e alla sua effettiva permanenza nell'ente, esclusivamente con riferimento ai casi di assunzione e cessazione avvenuta nel corso dell'anno che determini una prestazione inferiore ai due terzi di quella annuale.

9. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 69 del C.C.N.L. 21.5.2018, le parti danno atto che la premialità aggiuntiva viene stabilita nel valore del 30% del valore medio dei premi attribuiti in favore del personale che ha ottenuto nella valutazione della prestazioni un risultato non inferiore al 90% dei punti resi disponibili dal sistema di valutazione dell'Ente per l'incentivazione generale. Il numero dei dipendenti che accedono a tale premio non può comunque superare il 7% del personale in servizio. In nessun caso il numero dei dipendenti collocato nella fascia della premialità aggiuntiva può superare quello previsto dall'applicazione della percentuale suindicata. In caso di punteggio uguale accedono alla premialità aggiuntiva coloro che hanno conseguito uguale punteggio; qualora ciò comporti il superamento del contingente previsto per tale fascia l'inclusione dei collaboratori nella stessa avverrà al valore del punteggio immediatamente superiore, al fine di consentire il rispetto del limite massimo previsto, ancorché ciò comporti un numero minore di collaboratori rispetto a quelli consentito. 10. La direzione aziendale, in base ai propri programmi ed obiettivi contenuti negli strumenti di programmazione, può valutare di

B

W

W

W

W



W

W

W

W

W

W

correlare il raggiungimento di taluni risultati che abbiano un forte impatto aziendale, ad una incentivazione. Ferma restando la competenza delle parti nella determinazione delle risorse del fondo da destinare a obiettivi aziendali specifici, per le modalità di attribuzione e valutazione degli obiettivi approvati si fa riferimento all'art. 8 della Disciplina sulla premialità dell'Ente.

Art. 22

Criteria generali per definizione e attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (peo)

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019-2021.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che la progressione economica, di cui all'art. 16 c. 1 del CCNL 21.5.2018, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una limitata quota di dipendenti, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, l'istituto in questione si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;

ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;

iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;

iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7 e dalla posizione D3 a D7;

Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato ai contratti collettivi vigenti nel tempo.

3. La progressione orizzontale indica e premia lo sviluppo delle competenze professionali individuali ed esperienza all'interno della medesima categoria. Essa cioè mira a riconoscere che il dipendente pur appartenendo sempre alla medesima categoria sviluppa via via competenze, esperienze e capacità maggiori, che gli consentono di svolgere l'attività in modo più completo ed efficace. La progressione è assegnata, entro i limiti del budget disponibile a tal fine individuato nel fondo. La valutazione è quindi concentrata sugli indicatori di competenza professionale tenendo anche conto dell'anzianità di servizio intesa come anzianità nella categoria e nell'ultima posizione economica acquisita.

4. A tal fine sono individuati tre macro aree di valutazione, a) la competenza professionale astrattamente detenuta e conseguita dal dipendente, intesa come insieme di conoscenze tecniche e teoriche proprie del profilo professionale di appartenenza; b) la capacità e l'attitudine al concreto ed efficace utilizzo di tali competenze nella effettiva attività lavorativa (media triennale data dalle risultanze della valutazione della performance individuale); c) l'esperienza maturata nella medesima posizione economica (al netto del requisito di partecipazione alla selezione di cui al comma 8)

5. Le parti, nel definire i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, confermano i principi stabiliti nel CCDI 18.12.2000 in ordine all'istituto delle progressioni orizzontali, ad eccezione delle parti di seguito modificate. In considerazione di quanto previsto dall'art. 16 del C.C.N.L. 21.5.2018, le parti, riconfermando l'impegno assunto con il CCDI 15.12.2006 all'allegato 3, par. 3, ritengono utile introdurre sistemi a garanzia della sostenibilità della spesa globale assorbita dal presente istituto e da altri a regime fisso e quasi permanente, rispetto al valore complessivo delle risorse stabili, come determinate annualmente ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018.

6. Al fine di dare concreta attuazione a tale importante principio, le parti si accordano affinché, nella definizione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse per lo sviluppo delle risorse umane

da 79 a 78,6	43
da 78,5 a 78,1	42
da 78 a 77,6	41
da 77,5 a 77,1	40
da 77 a 76,6	39
da 76,5 a 76,1	39
da 76 a 75,6	38
da 75,5 a 70	37
da 70 a 56	25

Eventuali posizioni di merito in graduatoria saranno valutate, avuto a riferimento i seguenti criteri, in ordine di applicazione:

- maggior punteggio maturato nella valutazione della performance individuale e delle competenze
- maggiore anzianità di servizio
- maggiore età anagrafica

9. Le progressioni economiche decorrono, in sede di prima applicazione del presente contratto, dal 1 settembre dell'anno in cui risultano approvate le graduatorie delle selezioni avviate in conseguenza delle scelte operate dalla contrattazione collettiva integrativa che ha destinato al presente istituto le risorse per l'attribuzione di nuove progressioni. Le selezioni saranno avviate dal comune, di norma, entro due mesi dalla chiusura del procedimento di valutazione della performance individuale dell'anno di riferimento. Nel 2020, nei limiti delle risorse previste, le progressioni decorreranno dal 1 gennaio.

10. In relazione alle nuove posizioni economiche introdotte dal CCNL 21.5.2018, le parti danno atto che, seguendo il principio di applicazione graduale dell'istituto e nel rispetto dei requisiti soggettivi e professionali richiesti dal presente articolo, alle stesse non può essere destinata una quota superiore al 15% delle risorse previste per gli anni 2019 e 2020, partendo dalla categoria A. Dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, è disapplicata ogni altra eventuale clausola, che disciplina l'istituto in oggetto.

Art. 23

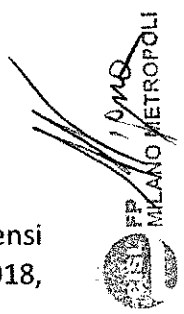
Individuazione misure dell'«indennità condizioni di lavoro» e criteri per l'assegnazione

1. Con il presente articolo le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori relativi alle "indennità condizioni di lavoro" previste dall'art. 70-bis del CCNL 21.52018, qui di seguito denominate "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le

40



B3

[Handwritten signatures and dates]
 20

ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

Tipologia di attività considerata	Condizione di lavoro valutata	Importo corrisposto
disagiata	<p>1. personale <i>addetto ai servizi al cittadino</i> (con esclusione di quello inquadrato nella cat. "D") ed inserito nelle seguenti unità organizzative: servizi demografici, protocollo e archivio, messi notificatori e ufficio relazioni con il pubblico, in quanto adottano, rispetto al restante personale dell'ente, forme di flessibilità di orario che comportano, con modalità predefinite e cicliche, il prolungamento della settimana lavorativa al sabato mattina per garantire l'apertura del servizio al pubblico</p>	<p>indennità pari a € 5,00 giorno, che diventa € 10,00 per ogni sabato effettivamente lavorato alle condizioni di cui al comma 8 del presente articolo</p>
	<p>2. personale <i>educativo asili nido</i>: al personale educativo che presta servizio presso gli asili nido comunali, interessato da una particolare flessibilità e articolazione oraria</p>	<p>indennità pari ad € 1,45 per ogni giornata effettivamente lavorata, di almeno quattro ore, come risultante dalla scheda di rilevazione delle presenze mensili. L'indennità compete per la durata dell'anno educativo</p>
	<p>3. personale addetto allo sportello di supporto al segretariato sociale e dell'ufficio patrimonio, caratterizzato dal contatto con utenza in situazione di particolare difficoltà e disagio</p>	<p>indennità pari a € 1,35 per ogni giornata effettivamente ed interamente lavorata, come risultante dalla scheda di rilevazione delle presenze mensili</p>
<p>esposta a rischi e, pertanto, pericolosa o dannosa per la salute</p>	<ul style="list-style-type: none"> • operai e capi operai; • assistenti sociali 	<p>€ 1,20 per ogni giorno effettivamente lavorato</p>

FB
W

→

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

	<p>Le parti prendono atto che le attività che ricadono nella suddetta casistica sono quelle che, nell'attuale organizzazione, comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale</p>	
<p>implicante il maneggio di valori</p>	<p>personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Per maneggio di valori di cassa si intende la gestione diretta oltre che di denaro contante, anche di quegli altri valori che, seppur non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario, ad esclusione dei sistemi di pagamento effettuati con POS o con carte di credito o bancomat o presso sportelli automatici. Per personale adibito in via continuativa si intende quel personale che, ordinariamente e senza interruzioni, quindi non in maniera saltuaria e occasionale, provvede ad espletare questo servizio in forza di un atto organizzativo interno del dirigente e/o in base alla nomina formale di "agente contabile" o suo sostituto.</p>	<p>L'indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, compete nei seguenti importi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • da € 15.001 ad € 145.000 annui: € 1,00/giorno • oltre i 145.000 annui: € 1,25/giorno <p>Qualora, per effetto dell'organizzazione interna, il personale di cui al primo capoverso del presente comma non è formalmente individuato anche agente contabile, il dipendente che svolge tale funzione o, in caso di assenza, il suo sostituto, ha diritto di percepire la predetta indennità sul valore medio mensile dei valori maneggiati e rendicontati secondo quanto previsto dall'ordinamento contabile degli enti locali dai suoi collaboratori, con una riduzione del 15%. Tale riduzione non si applica qualora il valore medio mensile dei valori maneggiati rientri nella prima fascia.</p>

4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, anche in occasione della determinazione dei criteri di ripartizione delle somme del fondo delle risorse decentrate.

5. L'indennità legata alle attività di lavoro disagiate di cui al punto 1 della tabella sono garantite solo previo accertamento delle seguenti condizioni contestuali: a) svolgimento dell'attività nei giorni di orario di servizio ordinario e b) attività lavorativa espletata il sabato. Qualora le due condizioni siano rispettate viene attribuita al dipendente, su base mensile, l'indennità calcolata nella modalità di cui al punto 1 della tabella, in base ai giorni effettivamente lavorati nella settimana in cui le due condizioni previste dal presente comma si sono realizzate.

Fuo

Per A B A pure Glean

qu
qu

qu
qu

F3

6. Le diverse categorie di indennità, qualora sussistano le condizioni legittimanti individuate con i criteri di cui al comma 3 , sono cumulabili tra loro all'interno del tetto massimo di € 10 giornalieri.
7. Le parti danno atto che le indennità di cui al presente articolo, comunque composte e cumulate, saranno riconosciute nei limiti delle risorse complessivamente destinate, attraverso il presente contratto decentrato, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c, del C.C.N.L. 21.5.2018.

Art. 24
Indennità di turno e di reperibilità

1. L'indennità di *turno*, di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del CCNL del 01.04.1999 compete alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. In relazione alle condizioni e ai limiti di cui al comma 1 del presente articolo, il personale coinvolto nell'orario di servizio a turnazione, alla data di sottoscrizione del presente contratto, è il personale appartenente al settore polizia locale, il personale bibliotecario e il personale ausiliario degli asili nido.
3. L'indennità per compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro per il personale turnista di cui al comma 2, è disciplinato dall'art. 23, c. 5, lett. a), b), c) del CCNL 21.5.2018.
4. L'indennità di cui al comma 3 del presente articolo è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno e i relativi oneri sono ricompresi tra le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della suddetta indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, anche in occasione della determinazione dei criteri di ripartizione delle somme del fondo delle risorse decentrate.
6. L'indennità di *reperibilità* di cui all'art. 24, del CCNL del 21.5.2018, viene riconosciuta ai dipendenti individuati dagli atti organizzative dell'ente. Si prende atto che gli atti oggi vigenti prevedono l'applicabilità del suddetto istituto: a) per il Settore Polizia Locale; b) per il personale adibito ai servizi di Stato Civile; c) per i tecnici comunali; d) per il personale adibito ai servizi informatici; d) per i messi-autisti
7. L'indennità di reperibilità, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali; essa è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Le parti prendono atto che essa non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente e se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%. Per la disciplina delle modalità gestionali dell'istituto si rimanda a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.5.2018
8. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there are vertical initials: 'B', 'W', 'A', and 'G'. In the center and left, there are larger, more complex signatures, including one that appears to be 'Zaf' and another that looks like 'A. p...'. There is also a small number '23' written near the bottom right.

Art. 25

Criteria per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. Con il presente articolo le parti definiscono i compensi accessori relativi alle "indennità per specifiche responsabilità" previste dall'art. 70-quinquies, commi 1 e 2, del CCNL 21.5.2018, per compensare l'eventuale esercizio di compiti, da parte del personale delle categorie B, C, D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e sgg del CCNL 21.5.2018, che comportano specifiche responsabilità. Le responsabilità specifiche devono essere preventivamente attribuite al personale interessato dal direttore con atto formale e/o essere previste nei dispositivi organizzativi dei Settori dell'Ente.

2. Le indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, c. 1, del CCNL 21.5.2018, sono determinate applicando i valori dei coefficienti come da tabella seguente. Tali coefficienti saranno applicati a valere sul totale e nei limiti delle risorse destinate dal presente CCDI a tale istituto.

N.	FAMIGLIA PROF.LE	RUOLO ORGANIZZATIVO	TIPOLOGIA DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	COEFF.TE
1	Ufficio a alta complessità	<p>Resp.le di servizio (u.o.) di bassa complessità organizzativa</p> <p>Resp.le di ufficio (u.o.) di elevata complessità organizzativa</p>	<p><u>Servizio non dichiarato quale posizione organizzativa</u></p> <p><u>Unità organizzativa non ricompresa all'interno di un servizio</u> e il cui titolare risponde direttamente al responsabile di settore. Alla stessa sono attribuite in particolare responsabilità di gestione delle risorse umane e di uno specifico centro di costo e/o di responsabilità nell'ambito del piano esecutivo di gestione. Svolge attività di partecipazione alla pianificazione, monitoraggio e controllo delle attività della propria unità organizzativa e a quelle trasversali eventualmente affidate.</p> <p>Responsabilità per il <u>coordinamento, ad opera di assistenti sociali</u>, in assenza o in caso di vacanza del posto di responsabile di servizio al quale fanno capo le attività del servizio sociale.</p> <p><u>Unità organizzative</u> (ove non già classificate come p.o.) alle quali sono associate funzioni di ufficiale d'anagrafe e di stato civile (in tale ultimo caso con delega completa) in relazione alle nuove responsabilità affidate a tali figure professionali dalla nuova normativa.</p>	COEFF. 1 (*)
2	Ufficio a	Resp.le di ufficio	Unità organizzativa (ove non già	COEFF.

B

[Handwritten signatures and initials: Felice, R, A, A, M, par, n, per, 24]

[Handwritten initials: G, M, A, B]

	<p>media complessità</p> <p>Professional</p>	<p>(u.o.) di media complessità organizzativa</p> <p>Resp.le di ufficio (u.o.) assegnati a due settori</p> <p>Assistente sociale coordinatore</p>	<p>classificata come p.o.) svolgente una delle seguenti <u>funzioni aziendali di supporto</u>: organizzazione, gestione, sviluppo delle risorse umane, provveditorato, servizi di front office dell'ente, contabilità, segreteria particolare del sindaco.</p> <p><u>Unità assegnati a due uffici</u>, di diverso settore, con funzioni trasversali, competenze tecnico professionali elevate e con responsabilità afferenti le due aree di intervento a supporti dei direttori di settore o dei responsabili apicali</p> <p>Responsabilità per il <u>coordinamento, ad opera di assistenti sociali</u>, delle figure interne ed esterne all'ente per la gestione degli interventi afferenti l'area minori e famiglie, e ai quali sia attribuito il ruolo di integrazione e sviluppo di uno stile metodologico della gestione dei casi secondo modelli e programmi reimpostati (qualora non già ricompreso nella declaratoria n. 1).</p> <p><u>Unità organizzativa (ufficio) ricompresa all'interno di un servizio, nel caso di assenza o vacanza del responsabile dello stesso.</u> In tal caso, per le attività afferenti alle competenze specifiche dell'ufficio, al titolare sono attribuite parte delle responsabilità del responsabile del servizio. Tale qualificazione opera solo per il periodo di assenza o vacanza del posto di responsabile di servizio.</p>	<p>0,66</p>
<p>3</p>	<p>Ufficio a bassa complessità</p>	<p>Resp.le di ufficio (u.o.)</p>	<p><u>Unità organizzativa (ufficio) ricompresa all'interno di un servizio</u> e il cui titolare risponde al responsabile di quest'ultimo. Alla stessa sono attribuite le responsabilità, <u>in coordinamento con il responsabile del servizio</u>, riferite alla gestione delle risorse umane e a uno specifico centro di costo e/o di responsabilità nell'ambito del piano esecutivo di gestione. Svolge attività di supporto al responsabile del servizio per la pianificazione, monitoraggio e controllo in particolare modo per quelle afferenti la propria unità organizzativa.</p>	<p>COEFF. 0,33</p>

B

W

→

g

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.



Handwritten signature and initials in the center-bottom of the page.

25
Handwritten initials and marks at the bottom right of the page.

suddette si intendono assolve ogni qualvolta il personale la espliciti in via prevalente (per più della metà del proprio orario di lavoro settimanale) e continuativa (durante l'intero corso dell'anno, fatte salve le assenze contrattualmente previste).

4. Le indennità di cui ai commi precedenti, risultanti dall'applicazione dei coefficienti previsti dal presente CCDI, non potranno in ogni caso superare l'importo massimo individuale previsto dalle vigenti clausole contrattuali dettati dai CCNLL. Qualora per effetto della applicazione dei coefficienti la misura di talune indennità dovesse superare l'importo massimo destinato dal presente CCDI a tale istituto, l'indennità verrà ricondotta a tale ultimo importo. Le parti danno atto che le indennità di cui al presente articolo, comunque composte, saranno riconosciute nei limiti delle risorse complessivamente destinate, attraverso il presente contratto decentrato, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e, del C.C.N.L. 21.5.2018.

5. Le indennità di cui ai precedenti punti del presente articolo, ove spettanti, sono erogate in unica soluzione, di norma ed ove possibile, entro il periodo di paga del mese di maggio dell'anno successivo cui le stesse sono dovute. Le indennità, essendo correlate alla tipologia di responsabilità posta in capo al lavoratore spettano nell'intera misura definita nei commi precedenti per il periodo in cui la stessa è stata attribuita e sono altresì correlate all'effettivo svolgimento delle funzioni per le quali sono riconosciute. Pertanto se ne interrompe la maturazione, proporzionalmente, in relazione alle assenze effettuate nel corso dell'anno, con esclusione di quelle afferenti al congedo per maternità e/o paternità, gli infortuni sul lavoro, le malattie esclusivamente connesse a terapie salvavita. Le indennità suddette non vengono altresì riconosciute durante i periodi di aspettativa con e senza assegni e comando presso altra pubblica.

6. Le indennità contenute nella precedente tabella del comma 2 e quelle indicate nel comma 3 del presente articolo sono di norma onnicomprensive di tutte le ulteriori indennità che hanno come finalità la remunerazione di specifiche responsabilità generali o specifiche connesse alle posizioni lavorative ricoperte all'interno dell'organizzazione e quindi non si sommano in capo al singolo lavoratore. In ogni caso, al singolo lavoratore si applica comunque il limite massimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale. Nel caso di lavoratori che svolgano più attività alle quali è correlata una delle suddette indennità fra loro non cumulabili, viene attribuita quella di valore più elevato allo stesso spettante.

7. L'attribuzione dell'indennità è conferita con valenza annuale, e si considera automaticamente cessata al termine dell'anno, salvo espresso rinnovo e/o espressa previsione della durata dell'attribuzione negli atti organizzativi di Settore. L'indennità può essere revocata prima della sua scadenza qualora per scelte organizzative generali venga meno il presupposto di attribuzione; in tale ipotesi la revoca non deve essere oggetto di motivazione specifica. L'indennità può essere altresì revocata anticipatamente con atto del Direttore in caso di inadeguato assolvimento dei compiti di particolare responsabilità affidati; in tale ipotesi l'atto deve indicare le ragioni della revoca. Nelle ipotesi di revoca, l'indennità è liquidata per la parte di anno in cui è stata effettivamente svolta la funzione oggetto dell'indennità.

Art. 26

Indennità di servizio esterno

1. Con il presente articolo le parti definiscono, ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, le condizioni, i criteri e il valore per l'attribuzione dell'indennità giornaliera al personale di polizia locale che svolge, in via continuativa, servizi esterni di vigilanza, qui di seguito denominata "indennità di servizio esterno".

2. L'indennità è riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata,

83

W

7

9

Fuc
[Handwritten signatures and marks]

rende effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale. Le parti definiscono che "servizi esterni di vigilanza svolti in via continuativa" vanno intesi quelli per i quali la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi resi all'esterno sia non inferiore a 4 ore giornaliere rispetto all'orario di servizio complessivo del dipendente interessato.

3. Nel rispetto dei principi di autonomia organizzativa e dei criteri di funzionalità dei servizi, è cura del Comandante del Settore Polizia Locale, individuare, con proprio atto formale, il personale con il requisito di cui al comma precedente.

4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento di servizio esterno, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 del presente articolo.

5. In relazione alla determinazione del valore dell'indennità giornaliera entro i valori minimi e massimi indicati dall'art. 56-quinquies, c. 1 del CCNL 21.5.2018, le parti concordano che essendo questo nuovo istituto a carico del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.5.2018, sia di norma finanziato con una quota di risorse di parte stabile, di cui all'art. 67, c. 2, lett. a) del CCNL 21.5.2018, per evitare che il suo finanziamento sia a scapito di altre voci oggi consolidate finanziate con le risorse stabili di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

6. Per effetto di quanto previsto ai commi che precedono, in sede di prima applicazione, l'indennità giornaliera di servizio esterno è quantificata in € 3,50 per ogni giornata di servizio svolto. Il numero complessivo giornaliero degli agenti soggetti all'indennità di cui al presente articolo è di norma compreso nelle 15 unità, fatti salvi eventuali mutamenti di carattere organizzativo contingente che saranno valutati dal Comandante.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, anche in occasione della determinazione dei criteri di ripartizione delle somme del fondo delle risorse decentrate.

8. Le parti danno atto che le indennità di cui al presente articolo, comunque composte, saranno riconosciute nei limiti delle risorse complessivamente destinate, attraverso il presente contratto decentrato, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. f, del C.C.N.L. 21.5.2018. Qualora, a seguito del monitoraggio delle liquidazioni mensili, si dovesse riscontrare un disallineamento al budget proposto, in occasione del pagamento dell'ultimo trimestre, l'indennità verrà riconosciuta con una decurtazione proporzionale nel rispetto del limite fissato dal comma 1 dell'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018

Art. 27 Indennità di funzione

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, al personale di PL inquadrato nella categoria D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, è riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità di direzione e/o organizzazione di squadre di personale e responsabilità di specifici procedimenti amministrativi e/o processi produttivi aziendali.

2. Nella considerazione di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale vigente, dai regolamenti regionali in materia e in relazione alle peculiarità dimensionali, istituzionali sociali e ambientali del Comune di Paderno Dugnano, l'entità dell'indennità è determinata nella maniera che segue: a) pari a € 1.150,00 annuali per dodici mensilità, per ufficiali con anzianità nel profilo inferiore a 7 anni; b) pari a € 1.400,00 annuali per dodici mensilità, per ufficiali con anzianità nel

F.P. MILANO METROPOLI
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

F3

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

28

profilo di almeno 7 anni; 3) pari a € 1.800,00 annuali per dodici mensilità, per ufficiali con anzianità nel profilo di almeno 14 anni.

3. L'attribuzione dell'indennità di funzione, nelle modalità definite dal presente articolo, deve essere preventivamente attribuita al personale interessato dal Comandante con atto formale e/o essere prevista nei dispositivi organizzativi del Settore Polizia Locale.

4. L'indennità di cui al presente articolo sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.5.2018 ed è cumulabile nei limiti di cui all'art. 56-sexies, comma 4 del CCNL 21.5.2018.

5. L'attribuzione dell'indennità è conferita con valenza annuale, e si considera automaticamente cessata al termine dell'anno, salvo espresso rinnovo e/o espressa previsione della durata dell'attribuzione negli atti organizzativi di Settore. L'indennità può essere revocata prima della sua scadenza qualora per scelte organizzative generali venga meno il presupposto di attribuzione; in tale ipotesi la revoca non deve essere oggetto di motivazione specifica. L'indennità può essere altresì revocata anticipatamente con atto del Direttore in caso di inadeguato assolvimento dei compiti di particolare responsabilità affidati; in tale ipotesi l'atto deve indicare le ragioni della revoca. Nelle ipotesi di revoca, l'indennità è liquidata per la parte di anno in cui è stata effettivamente svolta la funzione oggetto dell'indennità.

Art. 28

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

1. Rientrano in tale tipologia gli incentivi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 del presente articolo vengono indicate nella costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL 21.5.2018 e destinate in correlazione alle fonti di finanziamento, ai sensi dell'art. 68, c. 2, lett. g) del suddetto CCNL. Le risorse previste per le incentivazioni previste al comma precedente, ad eccezione di quelle relative agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, non vengono computate nel calcolo dei limiti del salario accessorio di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs n. 75/2017, e quindi non incidono sulla disciplina prevista dall'art. 67, c. 7 del CCNL 21.5.2018.

3. Le parti danno atto che le risorse derivanti da disposizioni di legge, che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale coinvolto, laddove la contrattazione nazionale rimandi alla contrattazione collettiva integrativa per l'approvazione dei relativi criteri, sono stati già approvati in base ai seguenti criteri, che qui di seguito, a livello ricognitivo, si riportano:

A – Fondo per la progettazione

La regolamentazione interna dell'ente si è uniformata ai seguenti criteri generali:

1. Individuazione dettagliata degli atti che costituiscono il presupposto per l'applicazione dell'incentivo;
2. Individuazione dettagliata dei soggetti che hanno diritto di partecipare all'incentivo sulla base di quanto stabilito nella vigente normativa in materia, tenendo conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, nonché ai loro collaboratori. Per ogni soggetto interessato (quale RUP, direttore lavori, progettista) dovrà essere prevista una percentuale o un range di compartecipazione al fondo;
3. Modalità di conferimento degli incarichi di progettazione e di individuazione del restante personale coinvolto con la specificazione dell'attività da rendere, mediante un'ampia



FP
MILANO METROPOLI

utilizzo del personale competente. Ferma restando la competenza professionale adeguata, dovrà essere attuata una rotazione fra il personale idoneo.

4. Modalità di definizione delle risorse disponibili per ciascun atto di progetto, comprensivi anche di oneri previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro. Le risorse sono rapportate all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare;
5. Modalità di ripartizione delle risorse disponibili fra il personale che ha partecipato all'iniziativa. In tal caso dovranno prevedersi compensi differenziati in relazione alla tipologia di prestazione affidata ed alla relativa responsabilità, con particolare attenzione a quelle assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta;
6. Qualora un progetto, pur elaborato, non vada in approvazione per scelte diverse da quelle della negligenza progettuale, al personale interessato sarà erogata la quota relativa ai progettisti;
7. Previsione, per ciascun incarico, del termine entro cui lo stesso dovrà essere realizzato e le modalità di riduzione della quota di incentivazione dovuta ad ingiustificati ritardi nella consegna degli atti di progettazione affidati;
8. Gli incentivi dovranno essere liquidati all'atto di approvazione del progetto. Dovranno essere previste clausole di salvaguardia per il lavoro già svolto in caso di rinuncia dell'amministrazione al progetto;
9. Il regime delle responsabilità per gli incaricati in conseguenza del progetto elaborato;
10. Tra le spese tecniche da prevedere nel quadro economico di ciascun intervento sono comprese quelle dell'assicurazione dei dipendenti.
11. I progetti sono di esclusiva proprietà dell'amministrazione comunale;
12. Tutti i lavoratori coinvolti nell'attività di progettazione sono incaricati con l'indicazione dell'oggetto dell'attività da rendere, i tempi di realizzazione, la quota di incentivo cui potrà accedere in caso di positivo conseguimento dei risultati prefissati, la riduzione dell'incentivo nel caso di mancato rispetto dei termini concordati nell'ambito del gruppo di lavoro;
13. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

B – Incentivazione del personale dell'ufficio tributi – recupero ICI

La regolamentazione interna dell'ente si è uniformata ai seguenti criteri generali:

1. Individuazione degli obiettivi da raggiungere nell'arco temporale di riferimento dell'incentivo e le modalità di erogazione dell'incentivo
2. Assegnazione alla giunta comunale della competenza a determinare la percentuale dei proventi da destinare alla presente incentivazione. Le risorse, determinate applicando tale percentuale, sono comprensive anche di oneri previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro;
3. La ripartizione dell'incentivo al personale coinvolto avviene al raggiungimento effettivo dei risultati, anche parziali purché significativi e rientranti nel limite minimo preventivato, su proposta del responsabile del servizio e sulla base di una attestazione del dirigente di settore che tiene conto dell'apporto individuale e delle responsabilità assegnate;

F3

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures, there is a circular official stamp with some illegible text inside. The number '30' is written at the end of the line of signatures.

4. Il gruppo di lavoro coinvolto nell'incentivo viene costituito con atto del dirigente del settore;
5. L'atto di individuazione del gruppo di lavoro e degli obiettivi da raggiungere definisce anche i termini entro cui saranno liquidati gli incentivi al personale coinvolto;
6. L'incentivo di cui alla disposizione di legge in questione relativo incide sull'incentivazione generale, nei limiti e modalità previsti dalla contrattazione integrativa vigente nell'ente al momento dell'erogazione della stessa. In ogni caso l'incentivazione totale a favore del lavoratore non potrà superare il 50% del suo trattamento economico complessivo annuo lordo.
7. I lavoratori coinvolti nell'attività di progetto di cui al presente punto devono essere preventivamente informati circa le modalità di partecipazione al progetto, i tempi per la realizzazione e la quota di incentivo cui potrà accedere in caso di positivo conseguimento dei risultati attesi.

C - Avvocatura civica

1. L'incentivo spetta agli addetti agli uffici legali, che abbiano svolto attività di patrocinio legale nell'ambito di controversie risolte, con provvedimento giudiziale, in senso favorevole all'ente; non viene invece attribuito per tutte quelle cause in cui l'ente è risultato soccombente. L'incentivo è inoltre escluso in relazione alle controversie risolte in via stragiudiziale.
2. La regolamentazione interna dell'ente ai seguenti criteri generali:
 - puntualità degli adempimenti processuali;
 - peso di ciascun componente nella realizzazione delle diverse attività pianificate e realizzate;
 - livello di efficacia realizzato (risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati);
 - grado di flessibilità e autonomia nella gestione delle attività assegnate.

D - Fondo per le funzioni tecniche (art. 113 Dlgs n. 50/2016 e s.m.i.) – fatta salva modifica ai sensi dell'art. 1 del D.L. n. 32/2019.

La regolamentazione interna dell'ente si è uniformata ai seguenti criteri generali:

1. Individuazione dettagliata degli atti di programmazione e dei procedimenti che costituiscono il presupposto per l'applicazione dell'incentivo;
2. Individuazione dettagliata dei soggetti che hanno diritto di partecipare all'incentivo sulla base di quanto stabilito nella vigente normativa in materia, tenendo conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, nonché ai loro collaboratori. Per ogni soggetto interessato (quale RUP, direttore lavori, progettista e/o coordinatore della sicurezza, responsabile della predisposizione e controllo della procedura di gara, direttore dell'esecuzione, collaudatore e/o verificatore della regolarità della prestazione) dovrà essere prevista una percentuale o un range di compartecipazione al fondo;
3. Modalità di conferimento degli incarichi e individuazione del restante personale coinvolto con la specificazione dell'attività da rendere, mediante un'ampia utilizzazione del personale competente, con i previsti requisiti professionali, di esperienza e di abilitazione. Ferma restando la competenza professionale adeguata, in relazione alle disponibilità della

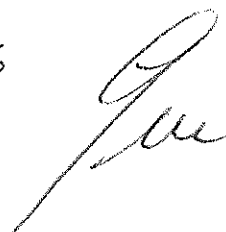
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature starting with 'F...', a signature starting with 'L...', a signature starting with 'M...', a signature starting with 'A...', a signature starting with 'P...', and a signature starting with 'V...'. There are also some initials and scribbles scattered around these signatures.

dotazione organica ed ai carichi di lavoro ed alle scadenze di finanziamento, preferibilmente dovrà essere attuata una rotazione fra il personale idoneo, anche per favorire la crescita professionale e di esperienza interna all'Ente;

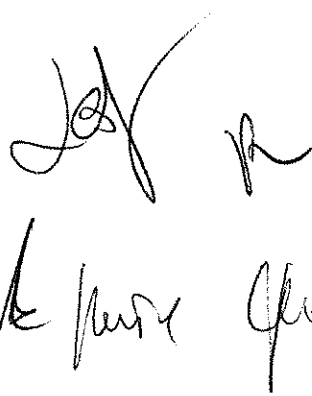
4. Modalità di definizione delle risorse disponibili, nei limiti di cui all'art. 113 del Dlgs n. 50/2016) per ciascun lavoro, servizio e fornitura, comprensivi anche di oneri previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro. Le risorse sono rapportate al valore dell'appalto, all'entità e alla complessità dell'opera, servizio, fornitura da realizzare;
5. Modalità di ripartizione delle risorse disponibili fra il personale che ha partecipato all'iniziativa. In tal caso dovranno prevedersi compensi differenziati in relazione alla tipologia di prestazione affidata ed alla relativa responsabilità, con particolare attenzione a quelle assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta;
6. Qualora un progetto di gara rientrante nella programmazione e pertinente all'attività, pur elaborato e validato, non vada in approvazione sopravvenute indisponibilità finanziarie, o per scelte non riconducibili alla negligenza programmatoria, al personale interessato sarà erogata la quota relativa alla programmazione resa;
7. Previsione, per ciascun incarico, del termine entro cui lo stesso dovrà essere realizzato in relazione al cronoprogramma dell'esecuzione del contratto, e le modalità di riduzione della quota di incentivazione dovuta ad ingiustificati ritardi nella consegna degli atti di progettazione e/o controllo affidati;
8. Modalità di liquidazione degli incentivi, distinti per le fasi propedeutiche all'affidamento e relative all'affidamento e per le fasi esecutive dello stesso;
9. Il regime delle responsabilità per gli incaricati in conseguenza del progetto di gara ed alla sua attuazione;
10. Tra le spese tecniche da prevedere nel quadro economico di ciascun intervento sono comprese quelle dell'assicurazione dei dipendenti per le specifiche prestazioni tecniche rese;
11. I progetti sono di esclusiva proprietà dell'amministrazione comunale;
12. Tutti i lavoratori coinvolti nell'attività di programmazione ed elaborazione della gara e esecuzione di lavori, servizi e forniture sono incaricati con l'indicazione dell'oggetto dell'attività da rendere, i tempi di realizzazione, la quota di incentivo cui potrà accedere in caso di positivo conseguimento dei risultati prefissati, la riduzione dell'incentivo nel caso di mancato rispetto dei termini concordati nell'ambito del gruppo di lavoro;
13. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.
14. I criteri disciplinano anche le attività rese dal personale nell'ambito della CUC, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016.

FB

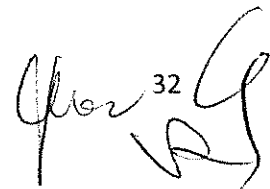
Fico









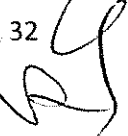












Art. 29

Area delle posizioni organizzative dell'Ente

1. Coerentemente a quanto definito dall'art. 13 del CCNL 21.5.2018 il comune, nell'ambito delle proprie funzioni organizzative ed in base al proprio ordinamento interno, determina la struttura dell'area delle posizioni organizzative ed il connesso assetto della retribuzione di posizione e di risultato, finanziando la spesa secondo le modalità di cui al precedente art. 67, c. 1 del succitato contratto.
2. La valutazione delle singole posizioni, propedeutica alla costituzione della posizione organizzativa, avviene in base alla metodologia vigente nel Comune, in linea con quanto previsto dall'art. 15, c. 2 del CCNL 21.5.2018. L'importo della retribuzione di posizione, calcolato in relazione a quanto previsto tra minimo e massimo dalla contrattazione nazionale, viene definito all'interno delle risorse già destinate per "l'area delle posizioni organizzative", ai sensi dell'art. 67, c. 1 del CCNL 21.5.2018, ferma restando la possibilità prevista dall'art. 7, c. 4, lett. u) del succitato CCNL.
3. La scala retributiva di collegamento fra i risultati della valutazione della prestazione individuale e la retribuzione di risultato per le posizioni organizzative è determinata dalla disciplina sulla premialità dell'Ente.
4. In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa contrattuale, si dà atto che nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già incaricato di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa temporaneamente non coperta, si applica quanto previsto dall'art. 15, c. 6 del CCNL 21.05.2018. A tal fine, all'atto del conferimento dell'incarico ad interim, verrà definito l'ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, da attribuire al lavoratore nelle modalità e nei limiti di cui al succitato articolo 15 del CCNL 21.5.2018.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Art. 30

Disposizioni particolari

1. Il presente contratto collettivo integrativo disciplina la ripartizione delle risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 per le finalità di cui all'art. 68 del medesimo contratto e s.m.i. per gli anni 2019 e 2020 (allegati sub 1 e sub 2, parte integrante del presente accordo), fatta salva la possibilità prevista dall'art. 2, comma 7 del presente accordo.
2. Le eventuali economie, rispetto alle risorse stabili assegnate ai rispettivi fondi, accertate ai sensi dell'art. 68, c. 1 del CCNL 21.5.2018, verranno destinate al finanziamento delle risorse variabili finalizzate a compensare il fondo per la performance organizzativa ed individuale. Dal punto di vista metodologico, e per una migliore leggibilità dell'istituto contrattuale in questione con la contabilità armonizzata (con particolare riferimento al principio contabile relativo ai compensi per il salario accessorio), di norma si adatterà il criterio che eventuali risparmi accertati a consuntivo siano applicati sul fondo con annualità successiva a quella dell'esercizio finanziario in cui vengono accertati e certificati dall'organo di revisione (es: risparmio su fondo 2019, applicazione su fondo 2020), anche se sarà possibile destinarle anche ad annualità successive sempre per incrementare le risorse variabili destinate a remunerare la performance individuale

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a circular stamp with the text "CCNL 21.5.2018" and "FP MILANO METROPOLI". To the right of the signatures, the number "33" is printed.

3. Le eventuali economie sul fondo del lavoro straordinario, calcolati già al netto della riduzione di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.04.1999, potranno eventualmente essere utilizzate per il finanziamento della premialità correlata alla performance individuale, di cui all'art. 4 del vigente regolamento comunale sulla "disciplina della premialità".

4. A "legislazione vigente" e in relazione al quadro delle risorse quantificate, in via presuntiva e preliminare, dall'amministrazione comunale ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21.5.2018 per il 2019-2020 (allegati sub 1 del presente accordo), le parti definiscono i seguenti criteri di ripartizione delle stesse:

RISORSE STABILI - Le risorse stabili, al netto di quelle destinate all'istituto delle posizioni organizzative, saranno utilizzate per finanziare:

l'indennità di comparto nei valori definiti dalla contrattazione collettiva nazionale per il personale in servizio nell'anno;

- a. le progressioni economiche di categoria già in godimento al personale; per quelle da erogare nell'anno 2019 e 2020 sarà destinata l'intera quota delle progressioni economiche e del valore delle r.i.a. riassegnate al fondo per effetto delle cessazioni del personale nel 2018 e 2019, alle quali sarà integrata un'ulteriore quota di risorse stabili pari ad € 2.500,00 annuali nel biennio 2019-2020.
- b. gli istituti del salario accessorio (indennità di turno, reperibilità, e "condizioni di lavoro"), erogato nell'anno in relazione alle condizioni organizzative vigenti nell'ente, alle prescrizioni della contrattazione collettiva nazionale di categoria e sulla base delle definizioni dagli artt. 23 e 24 del presente accordo;
- c. le indennità di responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, c. 1, del CCNL 21.5.2018, secondo le modalità e valori definiti dall'art. 25 del presente accordo;
- d. finanziamento delle indennità di responsabilità di cui art. 70-quinquies, c. 2, del CCNL 21.5.2018, secondo le modalità e valori definiti dall'art. 25 del presente accordo
- e. finanziamento degli istituti di cui all'indennità di funzione e al quella di "servizio esterno" per il personale di Polizia Locale, secondo le modalità e valori definiti rispettivamente dagli artt. 26 e 27 del presente accordo;
- f. integrale finanziamento delle risorse per le: a) peo storiche, b) indennità di comparto, c) indennità educativi asili nido (art. 31, c. 7. CCNL 19.9.2000); d) indennità personale ex VIII q.f. non p.o. (art. 37, c. 4, CCNL 6.7.1995) ai sensi di quanto previsto dall'art. 68, c. 1 del CCNL 21.5.2018.
- g. la premialità correlata alla performance individuale per una quota tendenziale al 12% di quelle disponibili nel 2019 e 2020.

RISORSE VARIABILI - Le risorse variabili saranno utilizzate come segue:

- a. quelle di cui all'art. 67, c. 3, lett. h) CCNL 21.5.2018, in via prioritaria, per finanziare la premialità correlata alla performance individuale di cui all'art. 4 della Disciplina comunale sulla premialità e, l'incentivazione particolare di cui all'art. 8 della Disciplina medesimo regolamento, previa elaborazione di specifica scheda progettuale con particolare riferimento ai servizi di nido estivo, a quelli relativi ad interventi di sicurezza stradale, se non diversamente disciplinati, e ai servizi trasversali afferenti il mantenimento della certificazione di qualità dell'ente ;
- b. quelle di cui all'art. 67, c. 3, lett. e) CCNL 21.5.2018, aggiornate al loro valore a consuntivo, per il finanziamento della premialità correlata alla performance individuale di cui all'art. 4 della vigente Disciplina comunale sulla premialità dell'anno in cui le stesse si sono realizzate, anche ad integrazione del valore definito in tale anno dalla contrattazione per tale istituto; quelle di cui all'art. 67, c. 5, lett. b) CCNL 21.5.2018 (parte variabile), ove disponibili per l'anno 2018 saranno oggetto di specifico confronto fra le parti.

B



- c. quelle di cui all'art. 68, c. 1 CCNL 21.5.2018, per il finanziamento della premialità correlata alla performance individuale e di quella particolare di cui, rispettivamente agli artt. 4 e 8 della vigente disciplina sulla premialità dell'Ente;
- d. quelle di cui all'art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21.5.2018 saranno destinate, per ciascuna finalità, all'incentivazione finalizzata prevista da specifiche disposizioni di legge;

5. Le parti danno atto che qualora l'Amministrazione Comunale fosse nelle condizioni di attivare un piano di razionalizzazione cogente sulle spese di funzionamento dell'ente, anche in considerazione di obiettivi fattibili e misurabili oggettivamente, sarebbero applicate le risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. b) del CCNL 21.5.2018, nelle modalità e con le procedure di cui all'art. dall'art. 16, c. 5, del D.L. n° 98/2011, convertito con modificazione dalla L. n° 111/2011. In tale caso, le parti danno atto che le eventuali risorse aggiuntive, per la parte non strettamente riservata al personale in maniera specifica, sarebbero finalizzate per il finanziamento della premialità correlata alla performance individuale, di cui all'art. 4 della vigente disciplina sulla premialità dell'Ente, con possibile rimodulazione, per lo specifico anno di applicazione, della percentuale di risorse stabili dedicate a tale istituto, e previsto quale obiettivo tendenziale alla lett. g) del comma 4 del presente articolo alla voce "Risorse Stabili".

Art. 31 Disposizioni finali

1. La disciplina di cui al presente contratto, fatto salvo quanto disposto da normative vigenti, produce i suoi effetti anche per periodi successivi al 31.12.2021 per la parte "normativa" e 31.12.2020 per la parte "economica", allorché le singole clausole, nell'ambito di procedure contrattuali successive, non vengano modificate, integrate, disapplicate o non siano ulteriormente applicabili per incompatibilità con nuove discipline normative e /o contrattuali. Fermo restando quanto previsto al comma 5 del precedente articolo, eventuali risorse aggiuntive a valere sul fondo delle risorse decentrate potranno essere destinate, previa negoziazione tra le parti, a una maggiore valorizzazione degli istituti oggetto del presente accordo.

Giulio Martato

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

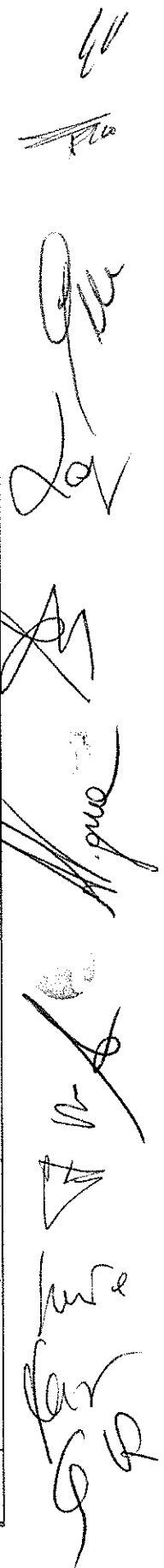
RISORSE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 67 DEL C.C.N.L. 21.5.2018
PREVISIONE RISORSE ANNO 2019

ALLEGATO "A"

RIFER. CONTR	COMPOSIZIONE DEL FONDO	PREVENTIVO 2019	TOTALI PARZIALI 2019	PREVENTIVO 2020	TOTALI PARZIALI 2020	ANNOTAZIONI
	RISORSE STABILI					
	Importo unico consolidato di cui all'art. 67, comma 1	846.919,81		846.919,81		Al lordo delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle p.o. La voce riassume lo 0,20% monte salari 2001.
	(-) riduzione ai sensi dell'art. 67, comma 1	- 130.885,00		- 130.885,00		Risorse destinate nel 2017 dall'Ente, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative
	Totale risorse stabili al netto di riduzioni		716.034,81		716.034,81	
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. a)	21.049,60		21.049,60		€ 83,20, su base annua, per le unità presenti al 31.12.2015. A decorrere dal 2019
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. b)	7.136,74		7.136,74		rideterminazione fondo progressioni storiche, sul personale in servizio al 1/4/2018
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. c)	9.901,84		14.240,72		ria dipendenti cessati (da valutare se oltre fondo)
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. d)	-		-		eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, c. 3 del Dlgs n. 165/2001
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. e)	-		-		risorse per il trattamento economico del personale trasferit, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. f)	-		-		si applica alle Regioni
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. g)	-		-		riduzioni compensi lavoro straordinario: scelta discrezionale.
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. h)	-		-		incremento dotazioni organiche. Si rimanda al c. 5, lett. a) del medesimo articolo. Misura anacronistica per effetto di quanto disposto dall'art. 23, c. 2 del D.Lgs n. 75/2017
	Totale risorse stabili		754.122,99		758.461,87	
	TOTALE RISORSE STABILI EXTRA TETTO		28.186,34		28.186,34	
	TOTALE RISORSE STABILI NEL TETTO		725.936,65		730.275,53	
	RISORSE VARIABILI					
	risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a)					art. 43 L. n. 449/97: contratti di sponsorizzazione, accordi con privati, verranno inserite a consuntivo se si verificheranno le condizioni.
	a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione					
	b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire a titolo oneroso consulenze e servizi aggiuntivi					
	c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o per prestazioni verso terzi paganti					
	risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. b)					plani di razionalizzazione, in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5, 6, del DL 98/2011.
	risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c)					risorse specifiche disposte da specifiche disposizioni di legge

art. 67, commi 1 e 2 c.c.n.l. 21.5.2018

art. 67, commi 3, 4 e 5 c.c.n.l. 21.5.2018



DEDUZIONI					
TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO (AL NETTO DELLE PO)	2.401,84			9.240,72	
TOTALE DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	899.060,90			920.245,76	
TOTALE DEL FONDO NEL TETTO	68.698,47			89.883,33	
LIMITE ART. 23, COMMA 2 D.LGS N. 75/2017 (voce CON risorse po)	830.362,43			830.362,43	
LIMITE ART. 23, COMMA 2 D.LGS N. 75/2017 (voce SENZA risorse po)	961.247,43			961.247,43	
DISPONIBILITA' FONDO AL LORDO DELLE RISORSE PO	830.362,43			830.362,43	
	1.029.945,90			1.051.130,76	

B

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



RISORSE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNI 2019-2020

MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE A REGIME (AL NETTO RISORSE PO)

ELEMENTI DI SPESA	IPOTESI VALORI 2019	IPOTESI VALORI 2020
riclassificazione ordinamento professionale	664,68	664,68
A - SALARIO ACCESSORIO	141.000,00	142.000,00
indennità turno	77.000,00	78.000,00
indennità reperibilità ordinaria	50.000,00	50.000,00
indennità educatrici (art. 31,7, secondo alinea ccdi 14.9.2000 e art. 6 ccdi 5.10.2001)	14.000,00	14.000,00
B - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	26.000,00	28.000,00
disagio per personale impiegato il sabato (servizi demografici, urp, messi...)	9.200,00	10.500,00
disagio articolazione oraria per educatrici asili nido	4.300,00	4.500,00
disagio sportello supporto servizio sociale e ufficio patrimonio	2.000,00	2.500,00
rischio	7.500,00	7.500,00
maneggio valori	3.000,00	3.000,00
C - INDENNITA' RESPONSABILITA' PART.RI e quota p.o.	48.609,07	55.550,00
indennità di cui all'art. 70-quinquies , c. 1 ccnl 21.5.2018	25.500,00	25.500,00
indennità di cui all'art. 70-quinquies , c. 2 ccnl 21.5.2018	6.500,00	6.500,00
indennità di cui all'art. 56-sexies, ccnl 21.5.2018 (indennità di funzione)	8.050,00	8.050,00
indennità di cui all'art. 56-quinquies, ccnl 21.5.2018 (indennità servizio esterno)	4.800,00	15.500,00
p.o.: art. 13, c. 3, ccnl 21.5.2018	3.759,07	0
E - INDENNITA' EX VIII^A Q.F.	-	-
F - PROGRESSIONI ECONOMICHE	310.000,00	318.000,00
spesa consolidata	295.000,00	303.000,00
di cui spesa contrattata per nuove progressioni nell'anno di riferimento	15.000,00	15.000,00
G - INDENNITA' DI COMPARTO	115.000,00	115.500,00
H - INCENTIVI	195.950,00	196.250,00
incentivi risultato/prestazione	175.000,00	175.000,00
incentivi per progetti finalizzati	-	-
incentivi per promuovere l'innovazione nell'ente	-	-
incentivo notifiche	450,00	450,00
incentivo prolungamento asilo nido	9.500,00	9.700,00
incentivazione connessa ai piani di razionalizzazione	-	-
incentivo ampliamento e miglioramento servizi di polizia locale	9.000,00	9.100,00
incentivo progetto mantenimento sistema gestione qualità - auditor	2.000,00	2.000,00
I - INCENTIVI FINALIZZATI	61.837,15	64.281,08
progettazione	-	-

FP
MILANO METROPOLI

