Unione Lombarda dei Comuni di Bellusco e Mezzago

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE – Parte giuridica 2019-2021 - Annualità economica 2019

Articolo 1
(Campo di applicazione e durata)

Il presente contratto integrativo redatto ai sensi dell'art. 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCI.

Il presente Contratto Integrativo ha validità triennale e conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione successiva

Articolo 2
(Relazioni sindacali)

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, 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 alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) Partecipazione
b) Contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- Informazione
- Confronto
- Organismi paritetici di partecipazione

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Articolo 3
(Informazione)

1. L'informazione il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Articolo 4
(Confronto)

1. Il confronto la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 5, comma 7 del CCNL comparto Funzioni Locali21.05.2018;
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Articolo 5
(Assemblee sindacali)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Settore Affari Generali /Ufficio Personale, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I dipendenti giustificheranno con apposito permesso nel programma di gestione delle timbrature la partecipazione alla assemblea.

Articolo 6
(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
   a) la RSU;
   b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.
3. In applicazione del presente CCI, il presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68

comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1
g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.2 comma C.C.N.L. 21/05/2018;
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 8 comma , lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q) l'elevazione del periodo di 3 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale;
r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 5 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

Articolo 7
(Posizioni Organizzative)

1- Per il conferimento degli incarichi si terrà conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

2- I responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative.

3- Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Presidente dell'Unione per un periodo massimo non superiore a 3 anni, e minimo di 1 anno, come previsto dalla deliberazione di Giunta dell'Unione n. 37/2019

4- I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

5- Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si può determinare un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio.

6 – Il trattamento economico accessorio del personale della categoria titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

8. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 18, comma 1, lett. h) del C.C.N.L. 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma , lettera j) del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzione:

Incentivi		*Retribuzione di risultato*
Importo		*Riduzione*
Da	*A*	*%*
0	*2.000,00*	*zero*
Da 2.001,00	*4.000,00*	*20%*
Da 4.001,00	*7.000,00*	*40%*
Da 7.001,00	*10.000,00*	*80%*
Oltre	*10.001,00*	*90%*

9- Gli incentivi di cui all'art. 113 del d.Lgs 50/2016 e gli incentivi relativi ad accertamento evasione tributaria, 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.

10 – Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma , lett. B), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7. 995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 9.2000;
b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter
c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.CN.L. del .9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del .9.2000, introdotto dall'art. 6, comma , del C.C.N del 5.10.2001;
e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 0 del C.C.N. . del 22. .200 ; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del ..gs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n. del 20 ;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 996 e dall'art.59, comma , lett.) del ... gs.n. 6 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 2, comma , lett. B), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Articolo 8
(Fondo di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018)

La determinazione annuale delle risorse destinate al "Fondo risorse decentrate" per l'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, di esclusiva competenza dell'Amministrazione che procederà secondo i criteri previsti dagli articoli 67 e seguenti del CCNL . 'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) del C.C.N.L. 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del fondo.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del funzionario del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal revisore, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del C.C.N L del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse

non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
L'importo delle risorse stabili stabilmente incrementato:
a) di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. 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 differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165;
e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;
f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza;
g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;
h) ai sensi dell'art.67 comma 5 lett. a) del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.

5. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:
a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3 della legge n. 9/ 997 *(sponsorizzazioni)*, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 5, comma , lett.) del C.C.N.L. dell'1.4.999, come modificato dall'art.4, comma 4, del C.C.N.L . del 5.10.2001;
b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del 6 luglio 2011, n. 98;
c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. C) del C.C.N.L. 21/05/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. del C.C.N.L. dell' 1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
f) delle risorse di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000, *(notifica atti di natura finanziaria)* con i vincoli di destinazione ivi indicati;
g) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 21/05/2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);

6. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.67 comma 4 del C.C.N.L. 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità

dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 5, sino ad un importo massimo corrispondente all' 1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997.

7. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.67 comma 5 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018 alla componente variabile di cui al comma 5, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l' erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Articolo 9
(Criteri di destinazione delle risorse decentrate)

Le risorse "decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

A. Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente

B. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate risorse decentrate nel limite previsto nei successivi articoli

C. Compensi per trattamenti economici accessori indennità – alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e dell'indennità di servizio esterno, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità

D. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite

Articolo 10
(Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale)

Personale dipendente

La valutazione del personale è legata alla performance effettivamente resa durante la presenza in servizio, pertanto saranno esclusi dall'erogazione del compenso incentivante la produttività coloro che hanno prestato servizio per un periodo inferiore ai 4 mesi, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato, oppure che non abbiano superato il periodo di prova.

Il compenso verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno 4 mesi di servizio.

Il sistema di valutazione utilizzato è quello approvato dal Comuni di Bellusco e dal Comune di Mezzago.

La valutazione verrà effettuata sull'intera scheda di valutazione che prevede una prima parte relativa al raggiungimento degli obiettivi e una seconda parte relativa alla valutazione dei comportamenti e delle

prestazioni del personale dipendente.
Le risorse per l'incentivazione sono ripartite in budget di settore assegnato in proporzione al numero dei dipendenti (eventuali part-time vengono riproporzionati in base al numero di ore) nonché alla composizione per categoria dei dipendenti presenti al 1° gennaio con i seguenti coefficienti:

- categoria A coefficiente 1
- categoria iniziale B1 coefficiente 1,1
- categoria iniziale B3 coefficiente 1,2
- categoria C coefficiente 1,3
- categoria iniziale D1 coefficiente 1,4
- categoria iniziale D3 coefficiente 1,5

I risparmi che si produrranno all'interno di ogni settore per valutazioni non al 100% verranno ridistribuiti alle persone del medesimo settore.
Il compenso incentivante è proporzionato in base ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda e in relazione all'effettivo servizio prestato (part-time, aspettative, congedi) e sottoposto al parametro della categoria.
L'erogazione del compenso incentivante la produttività avviene in un'unica soluzione entro il primo semestre dell'anno successivo.

Posizione Organizzative

L'indennità di risultato delle posizioni organizzative verrà calcolata in base alla scheda di valutazione, approvata con le delibere citate.

Articolo 11

Indennità condizioni lavoro
(art. 70 bis CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018)

Nell'indennità condizioni di lavoro vengono remunerate le seguenti attività:

a) Disagiate
b) Esposte a rischi
c) Maneggio valori

L'indennità verrà commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività graduando i valori da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00

a) Disagio

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie B e C per i giorni di effettiva presenza.
Si intende attività particolarmente disagiata un'attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

L'importo giornaliero per tale attività viene definito in € 1,54

b) Rischio

L'indennità di rischio, quantificata in complessivi Euro 30,00= mensili (art. 41 CCNL del 22.01.2004), viene destinata a compensare prestazioni comportati condizioni di particolare esposizione a rischio continuativo.

E' esclusa la corresponsione di tale indennità per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate, per le quali sia già contemplata la relativa indennità.

Il compenso, da corrispondere in dodici mensilità, è:
ridotto proporzionalmente in caso di assenza nel mese;
ridotto proporzionalmente per il personale a part-time.

Il pagamento di tale indennità verrà erogata mensilmente, a consuntivo, contestualmente al pagamento della retribuzione del mese successivo a quello di riferimento.

L'importo giornaliero per tale indennità viene definito in € 1,50

a) maneggio valori

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, secondo quanto segnalato dai singoli responsabili di servizio e adottato dall'organo competente (nomina agente contabile) per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati	**Importo indennità**
• da € 300,00 e fino a € 20.000,00	€ 1,00
• da € 20.001,00	€ 1,50

L'indennità verrà erogata a seguito relazione dei Responsabili di Settore che ad inizio anno comunicheranno i nominativi e gli importi incassati nell'anno precedente e per i giorni di effettivo incasso di contanti.

Articolo 12
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018)

1) In applicazione dell'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B – C e D, che non risultano incaricati di posizioni organizzative viene riconosciuta la seguente indennità:

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità, di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

La graduazione degli importi per le varie specifiche responsabilità è stabilità dai Responsabili di Settore, collegialmente, mediante una scala di valutazione delle attività basata sui criteri del presente articolo ed in funzione dello stanziamento complessivo.

Gli importi sono rapportati alla durata dell'incarico e vanno proporzionalmente ridotti per il personale part-time.

L'individuazione dei soggetti cui riconoscere tale specifica indennità verrà fatta dai Responsabili di Settore in base alla verifica dei procedimenti gestiti con applicazione dei seguenti criteri:

- attività di staff considerate di particolare importanza;
- distinzione tra gestione attiva e di supporto;
- grado di complessità del procedimento gestito;

- grado di complessità del provvedimento finale di cui si cura l'istruttoria;
- grado di complessità e articolazione dei rapporti esterni;
- grado di approfondimento normativo;
- strategicità del servizio rispetto alle politiche dell'Amministrazione;
- coordinamento di attività e di dipendenti.

Si concorda, in una complessiva articolazione su base 100, di dare la seguente pesatura ai predetti criteri:

- attività di staff considerate di particolare importanza – Punti 5;
- distinzione tra gestione attiva e di supporto – Punti 5;
- strategicità del servizio rispetto alle politiche dell'Amministrazione – Punti 10;
- grado di complessità del procedimento gestito – Punti 10;
- grado di approfondimento normativo – Punti 15;
- grado di complessità e articolazione dei rapporti esterni – Punti 15;
- grado di complessità del provvedimento finale di cui si cura l'istruttoria – Punti 20;
- coordinamento di attività e di dipendenti – Punti 20.

La predetta attività sarà collegiale ed i Responsabili procederanno ripartendo il precitato stanziamento, in modo proporzionale all'eseguita ponderazione effettuata tra tutti i dipendenti comunali che soddisfino i criteri e requisiti indicati nel presente articolo.

2) Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti da qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuo lordo di € 350,00, da riproporzionare in relazione alla articolazione dell'orario (part-time – full-time).

Articolo 13
Indennità di reperibilità
(art. 24 comparto CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018)

Il servizio di reperibilità istituito ai sensi dell'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 viene svolto dal personale dei servizi stato civile, nelle giornate di chiusura degli uffici comunali per festività superiori alle 2 giornate consecutive.

Il servizio di reperibilità viene remunerato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

Articolo 14
Indennità di turnazione
(art. 23 CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018)

L'adozione dell'orario di lavoro su turni osserva i seguenti criteri:

A) Ripartizione del personale nei vari turni sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno
B) I turni possono prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante ed il personale uscente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne
C) I turni diurni devono prevedere un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore
D) Al fine di compensare il disagio dalla particolare articolazione oraria, al personale turnista è corrisposta un'indennità calcolata come indicato nel c. 5, art. 23 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018

Il personale interessato alla turnazione sono gli appartenenti al Settore Polizia Locale.
Orario di servizio previsto è di 35 ore settimanali così suddivise:
POLIZIA LOCALE:
1° turno – 7,00/13,00

2° turno - 13,00/19,00

Articolo 15 Indennità di servizio esterno
(art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)

Il personale del Settore Polizia Locale – Agenti, Sottufficiali e Ufficiali di Polizia Locale che prestano, **in via continuativa**, la propria attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera di € 1,00.
L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiti esterni.
Mensilmente il Responsabile del Settore Polizia Locale provvederà a rilasciare all'Ufficio Personale una dichiarazione con l'indicazione del numero di giornate svolte in via continuativa all'esterno da parte del proprio personale.

Articolo 16
Pausa
(art. 26 CCNL 21.05.2018 – art. 13 CCNL 09.05.2006)

In coerenza con le previsioni del D.Lgs. 66/2003, qualora la prestazione giornaliera ecceda le sei (6) ore, il personale è tenuto ad effettuare una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche.
In base a quanto indicato nell'art. 13 del CCNL 9.5.2006 per il personale del Settore Polizia Locale che si trovi a rilevare incidenti o problemi di ordine pubblico, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno 30 minuti all'inizio o alla fine del turno.
Analoga situazione potrà accadere nei casi di scadenze elettorali previste per legge, in caso di calamità naturali per il personale inviato a supporto della protezione civile comunale al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività di primo intervento a supporto della cittadinanza.
In tale caso verrà erogato al dipendente un buono pasto del valore previsto per il servizio mensa.
Qualora fosse possibile acquisire, attraverso il mercato elettronico, un numero di buoni basto limitati alle esigenze dell'Ente si procederà in queste occasioni al rilascio del ticket, in caso contrario si rilascerà un buono pasto dello stesso valore da usufruire in un locale convenzionato con l'Unione Lombarda dei Comuni di Bellusco e Mezzago, ovvero si provvederà al rimborso delle spese sostenute per il pasto, debitamente documentate e per importi non superiori al valore previsto per il servizio mensa.

Articolo 17
Flessibilità dell'orario di lavoro
(art. 27 comma 4 CCNL 21.05.2018)

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero ad esclusione del personale operativo del Settore Polizia Locale, del personale addetto ai servizi educativi o di supporto agli stessi e per i dipendenti che iniziano l'orario di servizio con l'apertura al pubblico degli uffici.
Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata, sia al mattino che al pomeriggio, di 30 minuti.
Eventuale debito orario dovrà essere recuperato entro il mese successivo secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Settore.
In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato nell'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il Responsabile del Settore, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- Beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
- Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge nr. 104/1992;
- iano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. CCN 21.05.2018;
- Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Articolo 18
Contingente dei lavoratori a tempo parziale
(art. 53 CCNL 21.05.2018)

In riferimento all'art. 53 comma 8 del CCNL 21/05/2018, si definiscono i titoli di precedenza in ordine decrescente per la concessione del part-time in deroga alle percentuali stabilite dal comma 2 del precitato articolo:

1. essere dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
2. essere familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
3. essere genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
4. ogni altra fattispecie prevista dall'art. 53 comma 8 del CCNL 21/05/2018.

Il possesso dei suddetti titoli di precedenza deve essere debitamente documentato, limitatamente ai fatti ed agli stati che non possano essere oggetto di dichiarazioni sostitutive di certificazioni o di atti di notorietà, ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. n. 445/2000.

Articolo 19
(Messi notificatori)

Viene determinato, secondo quanto previsto dall'art. 5 delle code contrattuali, di destinare una quota pari al 30% del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 67, comma 3 lettera f) del CCNL in vigore per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori sulla base di progetti allo scopo individuali.

Articolo 20
Progressione economica all'interno della categoria

All'interno di ciascuna categoria prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

La progressione economica, riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 DLgs n.150/2009).

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel caso viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

- la somma a disposizione delle progressioni orizzontali è prevista nel limite massimo del 43% delle risorse stabili.
- partecipa alla selezione per le progressioni orizzontali il personale dipendente che possiede il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
- Aver ottenuto in ciascun anno una valutazione della performance individuale positiva e complessivamente non inferiore al 80%del punteggio massimo ottenibile
- per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti le progressioni effettuabili nell'anno saranno ripartite proporzionalmente tra i diversi settori e tra le categorie professionali di

inquadramento
- Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, e verrà integrata dalla valutazione dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di inquadramento prendendo a riferimento l'ultimo quinquennio lavorativo
- Ulteriori eventuali criteri verranno definiti al momento dell'applicazione della PEO

Non potrà in ogni caso essere superato il limite del 43% delle risorse stabili.
Le parti concordano che l'istituto di cui al presente articolo sarà oggetto di specifica ulteriore contrattazione entro gennaio 2020, ai fini della definizione dei criteri per l'attribuzione delle PEO. Pertanto per l'anno 2019 non si provvederà alla attribuzione delle PEO.

Articolo 21 (Interpretazione autentica)

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.I.

Articolo 22 (Art. 69 del CCNL)

Le parti concordano che la maggiorazione stabilita dall'art. 69 del CCNL è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente in conformità all'art. 69 comma 1 del CCNL. La quota massima di personale valutato è pari a n. 4 persone. In caso di parità di valutazione si conferma l'attribuzione della maggiorazione a tutti i dipendenti ex-aequo.

Articolo 23 (Norma transitoria)

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla data di sottoscrizione del presente CCI con esclusione degli articoli in cui viene indicata una diversa data di validità. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi integrativi non riportate nel presente CCI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.lgs n. 50/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.lgs n. 141/2011.