

# **IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BASIGLIO PER IL TRIENNIO 2019-2021.**

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Le parti, in applicazione dell'art.40 comma 1 del D.lgs.165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che la "contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali", richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, come specificato negli art.7/8/9/10 del CCNL 21/05/2018.

#### **Art. 2 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato- e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. 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 o eventuali integrazioni concordate tra le parti.

5. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente, di anno in anno, a meno che ne sia data disdetta da una delle parti con comunicazione scritta. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non vengono sostituite dal successivo contratto.

#### **Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI**

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 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 della giunta comunale;

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

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

2. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili, determinate annualmente ai sensi del comma 1, sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 del vigente CCNL Funzioni Locali.

#### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. 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:

- a) premi correlati alla performance organizzativa (istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente);
- b) premi correlati alla performance individuale (istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente);
- c) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art.16 del CCNL 2018, , nei limiti delle risorse disponibili e secondo quanto meglio specificato nel successivo art.8;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

## **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- b) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- c) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- d) in base ai principi dell'art. 18 del D.L. 150/2009 s.m.i., il sistema di valutazione del personale segue i principi di selettività del sistema premiante: differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti, valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate, divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione (OIV). Si rimanda alla metodologia di valutazione della performance vigente nell'Ente.

## **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

### **Art. 8 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs.150/2009 e s.m.i. e dall'art.16 CCNL 2018.

2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione. Le progressioni economiche per ciascuna categoria saranno effettuate tenendo conto delle risultanze delle valutazioni delle performance individuali del triennio precedente e dell'esperienza maturata nell'ambito professionale come descritto nell'allegato del presente accordo.

3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'Ente.

4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica e in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.

5. Sono istituite nr. 3 graduatorie, una per categoria di appartenenza dei dipendenti – B/C/D - assegnando a ciascuna di esse un budget potenziale definito in sede di accordo annuale compatibilmente alle risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione.

7. I residui dei budget stabiliti di cui al precedente comma 5 andranno a sommarsi e a finanziare le progressioni economiche dei dipendenti aventi la valutazione maggiore nella risultante graduatoria unica il cui costo sia sostenibile dal nuovo budget a disposizione. Gli eventuali ulteriori residui

presenti a seguito dell'assegnazione delle progressioni economiche andranno a finanziare la produttività collettiva.

#### **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

##### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.
4. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

##### **Art.10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività:

a) ATTIVITÀ A RISCHIO:

Sono riconosciute le condizioni di rischio derivanti dalle prestazioni elencate nell'allegato B del DPR 347/83 (qui richiamato ai fini dell'individuazione esemplificativa delle fattispecie di potenziale rischio) nelle misure stabilite dal presente CCDI:

-Autista scuolabus;

-Addetti cucina asilo nido;

-Operaio;

Il compenso pari a € 30/mese viene erogato mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

b) ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione della prestazione lavorativa sfavorevole per il singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari:

-personale di front-office "Spazio Sì" che opera nelle giornate di sabato mattina;

Il compenso pari a € 10/sabato viene erogato mensilmente sulla base della presenza in servizio nelle giornate di sabato.

c) MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa:

- Agenti contabili/Economo;
- Agenti riscuotitori;

Il compenso viene erogato annualmente (contabilizzazione a dicembre) per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con maneggio di valori di cassa (servizi generali, economato, etc. come da tabella:

Valore medio mensile dei valori maneggiati/riscossi		Indennità giornaliera
DA	A	
€ 0,01	€ 1.000	€ 1,00
€ 1.000,01	€ 2.000	€ 2,50
oltre	€ 2.000	€ 3,00

Per il suddetto personale è prevista apposita copertura assicurativa.

2) Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci fino ad un importo massimo giornaliero pari a € 10,00 come da parere ARAN 27/02/2019.

3) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno finalizzati alla performance organizzativa e individuale.

**Art. 11 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL:
  - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale: € 350,00 annui lordi;
  - b. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori: € 300,00 annui lordi.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge): non compete ai Funzionari titolari di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità e/o responsabilità di servizio. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno finalizzati alla performance organizzativa e individuale.

#### **Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di P.O., con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
  - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
2. Si stabilisce il budget complessivo di € 22.500,00 per la remunerazione dell'indennità di specifiche responsabilità. L'importo massimo erogabile, per ciascun responsabile di servizio, è pari ad € 3.000,00 annui lordi ed è rapportato al punteggio raggiunto in base alla rilevanza di uno o più requisiti come da tabella A allegata. In caso di insufficienza del fondo stabilito, il compenso spettante verrà riproporzionato in diminuzione in relazione al budget a ciò destinato.

Punteggio ottenuto:

- minore di 8 punti: indennità erogata pari a € 1.500,00
- da 8 a 12 punti: indennità erogata pari a € 2.500,00
- maggiore di 12 punti: indennità erogata pari a € 3.000,00

3. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di conferimento incarico. Sono proporzionate all'effettivo servizio prestato (è considerato mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di sostituzione, al dipendente sostituito, non verrà erogata la predetta indennità per il periodo di assenza/sostituzione.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno finalizzati alla performance organizzativa e individuale.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro**

### **Art. 13 – Indennità di turno**

1. L'indennità di turno di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018 compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro in turni giornalieri (personale operativo polizia locale). E' riconosciuta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, nella misura che segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano: maggiorazione oraria del 10% della retribuzione fissa individuale mensile;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione fissa individuale mensile;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione fissa individuale mensile;

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate alla performance organizzativa e individuale.

### **Art. 14 – Indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018, all'interno del Comune di Basiglio è così regolamentata:

a) viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento del settore Ambiente e Territorio- ufficio manutenzioni e della reperibilità telefonica del settore Affari Generali-servizio mortuario;

b) è quantificata in € 20,66 lordi per 12 ore al giorno svolte in giorni festivi/riposo settimanale. Tale importo può essere aumentato o ridotto proporzionalmente – nel rispetto di quanto stabilito dalla norma sopraccitata- secondo la durata del turno previsto di reperibilità;

c) non può essere riconosciuta per turni superiori a 6 al mese per dipendente;

d) viene liquidata mensilmente;

2. Il servizio di reperibilità previsto per l'espletamento del servizio mortuario è svolto esclusivamente al telefono da parte di un operatore nei casi di chiusura degli uffici comunali per almeno due giorni consecutivi e con esclusione del primo di: ogni pratica ad esso connesso verrà rinviata e gestita durante la normale apertura degli uffici comunali.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno finalizzati a incrementare la performance organizzativa ed individuale.

### **Art. 15 – Orario massimo di lavoro settimanale**

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che l'arco temporale sul quale è calcolato il limite massimo delle 48 ore settimanali medie per ciascun lavoratore è elevato a 12 mesi, per le seguenti ragioni:

1) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;

2) dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

### **Art. 16 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

1) Le parti concordano sul mantenimento delle attuali modalità di effettuazione dell'orario flessibile in adozione presso questa Amministrazione.

- 2) E' previsto l'obbligo di effettuazione della pausa pranzo secondo le modalità previste dall'articolo 45 del CCNL 14/09/2000. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono autorizzati gli agenti/ufficiali di P.L. a fruire di una pausa per la consumazione dei pasti collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.

#### **Art. 17– Lavoro straordinario**

In applicazione dell'art. 38 del CCNL 14 settembre 2000 le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue;
- b) le prestazioni straordinarie sono remunerate secondo le tariffe previste dal CCNL vigente e, in alternativa, possono dare luogo a riposo compensativo da fruire su autorizzazione del responsabile di settore, compatibilmente con le esigenze di servizio;

### **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **Art. 18 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 68 comma 2 lett.g) del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifici regolamenti vigenti nell'Ente.

2. Per i dipendenti a cui viene riconosciuto un compenso previsto dall'art.113 del Codice degli appalti si applica una riduzione percentuale della quota di incentivo di performance individuale come di seguito dettagliato:

- da € 3.000 a € 5.000: riduzione quota perf. individuale 10%;
- da € 5.001 a € 7.000: riduzione quota perf. individuale 20%;
- oltre € 7.001: riduzione quota perf. individuale 30%;

### **CAPO VI – Performance e premio individuale**

#### **Art. 19 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alle performance e del premio individuale**

1. A partire dall'anno 2019 l'erogazione dei premi correlati alla performance, avverrà secondo i seguenti criteri:

- a) I fondi disponibili sono destinati in parte alle incentivazioni degli obiettivi di settore indicati nel PEG, in parte al miglioramento dei comportamenti organizzativi (performance individuale), in parte all'incentivazione di progetti di particolare rilevanza o a carattere trasversale ovvero assegnati all'intera organizzazione (di seguito definiti speciali) di cui all'articolo 67, comma 5, lettera b) del vigente CCNL;
- b) La quota individuale è destinata come segue:



- Premio legato al raggiungimento degli obiettivi di PEG: 51%
  - Premio performance individuale: 49%
- c) La liquidazione avviene sulla base dei risultati conseguiti dai progetti settoriali/speciali e dall'intero Ente, certificati dell'OIV, nonché sulla base degli obiettivi di performance individuale secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione vigente;
- d) In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
- la misura della maggiorazione, attribuita ai dipendenti che hanno conseguito valutazioni eccellenti pari a 99 o 100, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, relativamente alla performance individuale;
  - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 0,2% (con arrotondamento all'unità superiore) del personale a tempo indeterminato. A parità di valutazione, la precedenza va attribuita al dipendente con la migliore media di valutazione del precedente triennio, e in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio;
  - le risorse eventualmente destinate alla maggiorazione verranno stabilite annualmente in sede di contrattazione integrativa.

#### **Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4 lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:
  - a) l'importo destinato alla retribuzione di risultato verrà erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., in una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione degli incaricati di PO.;
  - b) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15 comma 6 del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, in caso di assenza prolungata per almeno un anno, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim.

#### **CAPO VII – Sezione polizia locale**

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

#### **Art. 21 – Proventi delle violazioni al codice della strada**

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, potranno essere destinate -a seguito dell'adozione di atti specifici da parte dell'Amministrazione- a finanziare le posizioni di previdenza complementare

eventualmente aperte mediante adesione volontaria degli operatori di Polizia Locale al Fondo Perseo-Sirio.

#### **Art. 22 – Indennità di servizio esterno**

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in € 2,00/giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Comandante della Polizia Locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

#### **Art. 23 – Indennità di funzione**

L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

L'eventuale importo e i criteri per l'erogazione di tale indennità viene definito in sede di accordo annuale, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

#### **Art. 24 – Fruizione festività soppresse**

Si concorda che le quattro giornate di festività soppresse, potranno anche essere usufruite, entro l'anno solare di appartenenza, come mezza giornata a scelta tra le quattro ore del mattino o le quattro ore del pomeriggio dal personale dipendente con orario di lavoro full-time.

#### **Art. 25 – Piani di razionalizzazione**

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.

2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa.

#### **Art. 26 – Salute e sicurezza sul lavoro**

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella applicazione del D.gs.81/2008 oltre alla altre norme vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In questa ottica si continuerà con gli interventi di messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.

a) La metodologia è articolata come segue:

- Valutazione periodica dei rischi;
- Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
- Piano di Sicurezza;

b) Risorse destinate alla prevenzione

L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:

- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
- la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;

L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

## **Art. 27 – Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

## Allegato A del CCDI 2019/2021: Progressioni economiche orizzontali

### 1- Requisiti di accesso

Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche tutti dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente che:

- abbiano maturato due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, anche in altri Enti;
- abbiano svolto, nell'anno di selezione per l'attribuzione della progressione economica, almeno sei mesi di effettivo servizio. Sono conteggiate come effettivo servizio le assenze per ferie, astensione obbligatoria di maternità, infortunio, distacchi e/o aspettative sindacali.
- abbiano maturato nel triennio di riferimento una media di punteggio superiore a 60;

### 2- Attribuzione di punteggio

Ai dipendenti che possono partecipare alla selezione per il riconoscimento della progressione economica orizzontale è attribuito un punteggio che considera la valutazione della performance individuale e l'esperienza maturata. Nello specifico:

- a) Valutazione performance individuale:** calcolo della media delle valutazioni ricevute nel triennio precedente l'anno oggetto di selezione. Al fine di garantire una migliore omogeneità delle valutazioni effettuate dai diversi responsabili dell'Ente e/o dai diversi responsabili susseguitisi nel tempo al vertice di un settore è effettuata una riparametrazione delle valutazioni -distintamente per ciascun anno- che garantisca la confrontabilità dei giudizi, secondo la seguente formula:

$$P.Def = \text{Punti massimi attribuibili} * \text{punteggio} / \text{punteggio massimo}$$

- b) Anzianità posizione economica** (maturata anche presso altri Enti pubblici): si dovrà prendere in considerazione, come base di calcolo dell'anno di selezione, l'anzianità più elevata nella medesima posizione economica tra i dipendenti al fine di valorizzare l'esperienza maturata, secondo la seguente formula:

Coefficiente base annuale (CBA) = n. anni più elevato di permanenza nella medesima posizione economica/30

Punti attribuibili a ciascuna dipendente = CBA\*anni di permanenza posizione economica del dipendente

- c) Anzianità servizio complessiva** (maturata anche presso altri Enti pubblici): verranno attribuiti nr.0,3 punti per ogni anno di servizio.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a **100 punti** così distribuiti:

- fino a 60 punti per la media delle valutazioni individuali dell'ultimo triennio
- fino a 30 punti per l'anzianità di posizione economica
- fino a 10 punti per l'anzianità di servizio complessiva

Determinato il punteggio come sopra (possono essere considerati sino a quattro decimali) avranno diritto a precedenza a parità di punteggio, nell'ordine, i dipendenti con i seguenti requisiti:

- effettuano il primo passaggio all'interno della categoria
- maggiore anzianità nella categoria di appartenenza;
- maggiore anzianità di servizio.