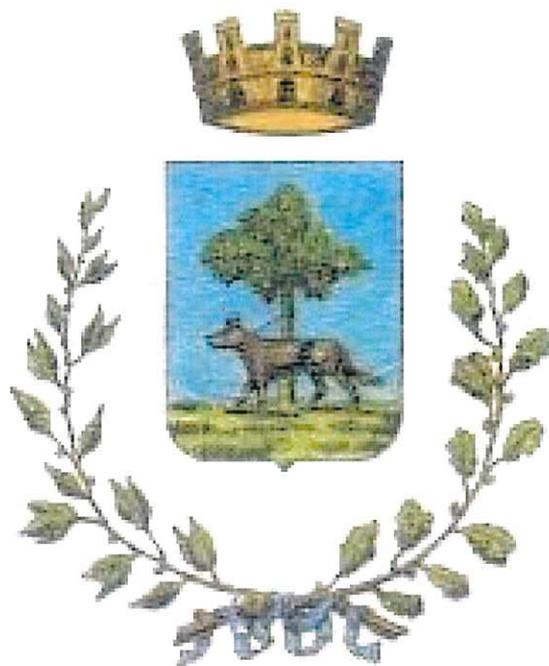


*COMUNE di CODOGNO*  
*Provincia di Lodi*



**Contratto Collettivo Decentrato  
Integrativo  
Triennio normativo 2019/2021**

**3 giugno 2019**



A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n. 132 del 29 maggio 2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente triennio 2019-2021**.

il giorno 3 giugno 2019 alle ore a avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dr. Roberto Falcone e dai Responsabili dei Servizi finanziari, Dr. Francesco Bordin, e del Servizio organizzazione e personale, Dr.ssa Patrizia Bardi

e

la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

F.P. CGIL – UIL F.P. – CISL F.P. – C.S.A. REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

nonché la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Boninsegna Simona – Bresciani Oscar – Narra Marta – Re Matteo

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Codogno

GB

BS  
OR  
MM  
NR

## **Art. 1**

### **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Codogno e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato purché con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sua sottoscrizione.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio, a richiesta delle parti;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

## **Art. 2**

### **Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, 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.
2. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi

### Art. 3

#### Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della Polizia locale, confluiscono all'interno del fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati

### Art. 4

#### Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 19.019.00. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia locale per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato entro il trimestre successivo al mese di effettuazione.
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.
5. In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di ore di lavoro straordinario effettuate pari alla durata media di tre giorni lavorativi del dipendente, su richiesta dello stesso, confluiscono nel conto ore

5

individuale stabilito dal predetto art. 38 bis stesso (banca delle ore). Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative ovvero anche per necessità personali o familiari. Il pagamento delle maggiorazioni relative alle ore confluite nel conto suddetto sarà effettuato nel mese successivo a quello di effettuazione del lavoro straordinario

#### **Art. 5**

##### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
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 nonché per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché 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. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano di informazione e formazione a 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.

#### **Art. 6**

##### **Incarichi di posizione organizzativa**

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti con scadenza 31 dicembre 2018 sono stati prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.
2. Le parti prendono atto, altresì, che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni conformi all'art. 9, comma 2, del CCNL 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati.

3. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti concordano che non venga effettuato nel corso di validità del presente contratto, alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL che determini riduzione del fondo delle risorse decentrate.

4. Il Comune di Codogno è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono già corrisposte a carico del bilancio dell'ente

#### Art. 7

#### **Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

2. Le parti definiscono negli articoli seguenti i criteri per ripartire le restanti somme annualmente disponibili da destinare ai seguenti istituti:

- **indennità condizioni di lavoro** (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
- **indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale** (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- **compensi per specifiche responsabilità** (lett.e comma 2 art. 68 del CCNL 2016–2018);
- **indennità di funzione e indennità di servizio esterno** (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- **compensi previsti da disposizioni di legge** (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- **progressioni economiche** (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, dovranno essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance. Di tale quota il 90% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 10% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance.

6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

8. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.

9. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

## **Art. 8** **Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, rientrano nel fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza). Esse sono quantificate per l'anno 2019, in via previsionale, nell'importo di € 3.500.00 che sarà oggetto di revisione a consuntivo a seguito di esatta definizione dei costi.

2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (e pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

3. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

### Attività esposta a rischio:

Grado di rischio	Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

Ai fini della pesatura del rischio si individuano quali rilevanti i fattori di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni: pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

Tale indennità interesserà gli operai dalla categoria B1 alla categoria B3 giuridica

Valutazione del rischio: le parti convengono che il rischio individuabile presso il Comune di Codogno possa ritenersi di grado medio

#### Attività disagiata:

Grado di disagio	Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
		0	Fino a 2	Fino a 4

Ai fini della pesatura del disagio si individuano quali rilevanti i fattori di seguito elencati:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli: l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata: la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo: la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità, la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

Tale indennità interesserà i dipendenti assegnati al servizio cimitero

Valutazione del disagio: le parti convengono che il disagio individuabile presso il Comune di Codogno possa ritenersi di grado medio

Maneggio valori:

Maneggio valori	Fino a € 10.759,52	Fino a € 21.519,04	Fino a € 32.278,56	Oltre
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, agente contabile o sub-agente.

4. A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie. Il valore monetario unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali, da dividersi nuovamente per 256.

Totale pesi causali rischio: punteggio 2 x dipendenti 8 = 16

Totale pesi causali disagio: punteggio 2 x dipendenti 2 = 4

Totale pesi maneggio valori: punteggio 2 x dipendenti 1 = 2

Sommatoria dei pesi causali: 22

Valore monetario unitario: (€ 3.500,00 diviso 22 e successivamente diviso 256) = € 0,62

5. Per determinare il valore dell'indennità di ogni singolo dipendente si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a € 1,00 non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato, pari a €10,00

Indennità giornaliera di rischio: € 0,62 x 2 = € 1,24

Indennità giornaliera di disagio: € 0,62 x 2 = € 1,24

Indennità giornaliera di maneggio valori: € 0,62 x 2 = € 1,24

6. La liquidazione di tale indennità è effettuata entro il mese successivo a quello della prestazione lavorativa.

7. Le parti convengono che l'importo delle singole indennità resti confermato per l'intero triennio di validità del presente contratto.

## Art. 9

### Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 40% dei giorni di servizio.
4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
6. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
7. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione effettivamente svolta.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
10. Le parti prendono atto che ai sensi di parere ARAN gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.
11. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
12. Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.
13. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi; i relativi oneri sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

93

  
An  
PS MW  


## Art. 10

### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Le risorse destinate al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità rientrano nel totale del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018. A esse è destinato per l'anno 2019 l'importo di € 10.000.00. Le parti convengono che per gli anni 2020 e 2021 il finanziamento venga mantenuto nel medesimo importo.

2. L'indennità disciplinata dall'art. **70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D**. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto sostanziale, ma anche formale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

4. I provvedimenti di attribuzione delle responsabilità di cui al precedente comma sono adottati da ciascun responsabile di servizio, previo confronto con il Segretario comunale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
Fino a € 500	Fino a € 1.000	Fino a € 1.500

5. La pesatura sarà effettuata da parte del Segretario generale e dovrà avvenire attraverso un sistema che declini specificamente i seguenti fattori di valutazione:

- grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- complessità dell'attività
- responsabilità gestionale.

6. Le risorse destinate al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui **all'art. 70 quinquies, comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a € 350.00) del CCNL 21.5.2018 rientrano nel fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza). A

esse è destinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL per l'anno 2019 l'importo di € 1.500,00. L'indennità di cui al precedente comma è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

7. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.

8. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 150,00
Ufficiale elettorale	€ 150,00
Addetto agli uffici relazioni col pubblico e Sportello Amico	€ 150,00

9. I provvedimenti di attribuzione delle sopra citate mansioni sono adottati da ciascun responsabile di servizio, previo confronto con il Segretario comunale.

10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

11. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

12. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

13. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

14. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

15. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata entro il mese di giugno dell'anno successivo.

GS

  
CU  
BS  
13

## Art. 11

### Indennità per il personale della Polizia locale

1. **L'indennità di servizio esterno** 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.
2. L'indennità di cui al comma 1 compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Si considera giornata di servizio esterno quella in cui il dipendente abbia effettuato la prestazione lavorativa all'esterno per almeno il 70% dell'orario lavorativo.
3. La misura dell'indennità viene stabilita in € 3.00 al giorno.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata entro il mese successivo a quello di effettuazione del lavoro, sulla base delle dichiarazioni del responsabile del servizio.
6. La disciplina dell'indennità di servizio esterno trova applicazione a far data dalla stipula del presente contratto integrativo
7. Le parti convengono di attribuire **l'indennità di funzione** unicamente nel caso di attribuzione non soltanto sostanziale, ma anche formale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.
8. Le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 rientrano nel fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza). A esse è destinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL per l'anno 2019, in via previsionale l'importo di € 2.000.00.
9. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal comandante, previo confronto con il Segretario comunale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

---

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
Fino a € 500	Fino a € 1.000	Fino a € 1.500

10. La pesatura sarà effettuata dal Segretario generale, e dovrà avvenire attraverso un sistema che declini i seguenti fattori di valutazione:

- grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- complessità dell'attività
- responsabilità gestionale

11. La corresponsione dell'indennità avviene entro il mese di giugno dell'anno successivo ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

#### **Art. 12**

##### **Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione**

Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

#### **Art. 13**

##### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

La disciplina della progressione economica orizzontale verrà regolata da apposito separato atto. Le parti concordano che nel corso dell'anno 2019 non si procederà a attribuire nuove progressioni economiche orizzontali. Tale possibilità sarà rivalutata per gli anni successivi in base alle risorse disponibili.

#### **Art. 14**

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

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito e separato atto.
4. Le parti definiscono che i titolari di posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.



## **Art. 15**

### **Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett.b), del CCNL 21 maggio 2012, 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.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascuno di essi, le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

## **Art. 16**

### **Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.
2. Per essere ammessi al processo di ripartizione occorre ottenere una valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno 4 mesi nell'anno oggetto del processo di valutazione, senza tener conto delle fattispecie previste dall'art.9, comma 3 del Decreto Legislativo n°150/2009.
3. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite con il seguente meccanismo di calcolo:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente aventi diritto al premio della performance nell'anno di riferimento, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è rapportato alla propria categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;

b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
C	1,20
D	1,30

- b) I risultati ottenuti sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
- c) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance, dedotte del 5% destinato alle maggiorazioni di cui al comma 5, sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario:
- d) Moltiplicando tale importo unitario per il risultato della somma della valutazione individuale, della valutazione del servizio e della performance organizzativa dell'ente si ottiene l'importo del premio per ogni singolo dipendente.
- e) Gli importi eventualmente eccedenti la distribuzione così effettuata saranno utilizzate per le finalità di cui al seguente comma 5.

4. Il compenso derivante dall'applicazione dei criteri cui al punto a) sarà diminuito in presenza di altri compensi percepiti dai dipendenti per l'attivazione di particolari fondi incentivanti individuati in progettazione interna e progetto ICI, secondo il seguente criterio:

- nell'anno di liquidazione del compenso relativo alle risorse decentrate, le somme percepite nell'anno precedente, in riferimento a progettazione interna (L. 109/94) e/o ICI (progetto recupero evasione) per importi superiori a 300.00 euro, concorrono, per la parte eccedente alla diminuzione del compenso individuale del dipendente, nella misura del 20% delle predette somme;
- la diminuzione del compenso individuale (produttività) non può comunque eccedere la misura del 70% di ciò che il dipendente avrebbe percepito in esito alla valutazione riportata, in assenza di compensi per progettazione interna e/o ICI.

5. È attribuita una **maggiorazione** del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A tale finalità è destinata la somma eccedente la distribuzione della performance individuale nell'anno di riferimento, nella misura comunque minima del 5% del fondo di cui al comma 1.

6. La somma disponibile per la maggiorazione del premio come sopra determinata è distribuita tra i settori dell'ente secondo il seguente meccanismo di calcolo: somma disponibile diviso il numero totale del personale dipendente oggetto di valutazione, da moltiplicarsi, per ogni settore, per il personale oggetto di valutazione assegnato, con arrotondamento per difetto ovvero per eccesso. Qualora necessari, sarà possibile incrementare la quota al fine di attribuire tutte le maggiorazioni



derivanti dalla suddetta distribuzione attingendo alla residua disponibilità sulle risorse di cui al comma 1 del presente articolo una volta effettuata la distribuzione di cui al comma 3.

7. Per l'attribuzione della maggiorazione si procederà secondo l'ordine di graduatoria di ciascuna area, in base ai seguenti criteri:

- valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
- in caso di parità, formazione di graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito secondo la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità, ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione negli anni precedenti fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

8. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

#### **Art. 17** **Welfare integrativo**

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

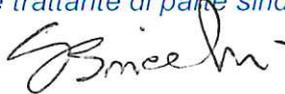
#### **Art. 18** **Disposizione finale**

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

3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

*La delegazione trattante di parte sindacale*

F.P. – CGIL



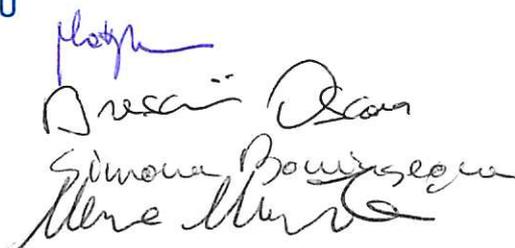
F.P. – CISL

UIL – FPL



CSA – Regioni autonomie locali

RSU



*La delegazione trattante di parte pubblica*

Il Segretario generale - Presidente

