

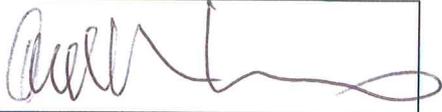
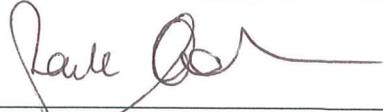


**COMUNE DI MARCALLO CON CASONE**  
*Provincia di Milano*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
TRIENNIO 2019-2021 -  
Economico 2019**

A collection of approximately ten handwritten signatures in red ink is scattered in the lower right quadrant of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature is notably large and complex, while others are smaller and more compact.

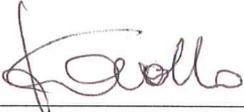
Tra la Delegazione Trattante di Parte Datoriale composta da:

Antonella dott.ssa Anecchiarico	Presidente Segretario Comunale	
Marta Chiodini	Responsabile Area Contabile	
Daniela dott.ssa Bognetti	Responsabile Area Affari Generali	
Massimo geom. Ghizzoni	Responsabile Area Tecnica	
Antonio dott. Schintu	Responsabile Area Vigilanza	

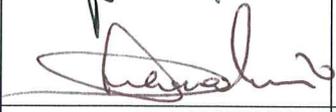
e

la Delegazione Sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Samuele Pozzato	
Filippo Corallo	
Laura Luisa Niola	

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

UIL FPL		
CISL FP MI METROPOLI		

si conviene e si stipula quanto segue:

### Articolo 1 - Campo di applicazione

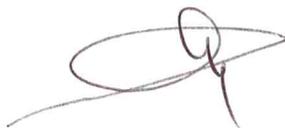
1. Il presente contratto (di seguito definito CCDI) si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'Ente e con qualunque tipo di contratto subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e non del fondo per le risorse decentrate.

### Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, per la parte giuridica, mentre per la parte economica le parti procedono, con cadenza annuale, alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile.
2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso il portale del dipendente da parte dell'ufficio personale e la contestuale pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con pec, ovvero via mail per i soli rapporti rsu /amministrazione, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai CC.CC.NN.LL. vigenti.
7. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

### Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 21/05/2018)

#### A. QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA



1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge;
2. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2019 da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018 sono allegate all'appendice del presente contratto.

#### B. CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti;
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;
3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 08/09/2011;
4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;
5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance;
6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte;
7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 6 del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui

all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, nei limiti di spesa eventualmente definiti nel contratto decentrato;

8. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2019 sono quelle di cui all'allegato A al presente CCDI e vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 come specificato nell'allegato A al presente CCDI;
9. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'art. 67, comma 1 del CCNL 21.05.2018 e quindi:
  - progressioni economiche già in essere nella categoria;
  - indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del CCNL 21.01.2004;
  - indennità ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
10. Le parti stabiliscono che l'integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. h), e del comma 4, del CCNL 21.05.2018, è fissata fino all'importo massimo dell'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
11. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile;
12. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro;
13. Le parti stabiliscono che l'integrazione della parte variabile con le risorse derivanti dai risparmi dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011 sono destinate, previa certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori dei Conti e di attestazione delle effettive economie realizzate da parte dei Responsabili di Settore coinvolti e del Responsabile del Servizio Finanziario, a incentivare prioritariamente la performance individuale;
14. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di febbraio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo.

#### **Articolo 4 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa e a quella individuale, così come definite nel vigente Regolamento criteri generali del sistema di misurazione e di valutazione della Performance
2. Il 50% delle risorse di cui al comma 1 sono destinate al finanziamento della performance individuale e il rimanente 50% è destinato al finanziamento della performance organizzativa;
3. Le parti stabiliscono i seguenti criteri di ripartizione dei premi correlati alla performance:

#### **A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- a) Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di

misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 08/09/2011. Le parti si riservano il confronto per l'aggiornamento dei criteri attualmente in vigore dando comunque atto che i principi attualmente vigenti rispondono ai dettami normativi;

- b) Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel PEG/piano della performance;
- c) I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.
- d) La ripartizione delle risorse tra più obiettivi strategici attribuiti ai diversi Settori è effettuata sulla base del sistema delle pesature, così come disciplinato dal vigente Regolamento criteri generali del sistema di misurazione e di valutazione della Performance.

#### B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

- a) Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance sopra menzionato, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente;
- b) I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato;
- c) L'importo destinato alla performance individuale destinato al premio individuale di tutti i dipendenti è suddiviso dopo aver detratto la somma destinata all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale sulla base dei criteri indicati nell'art. 5 del presente CCDI.

#### **Articolo 5- Differenziazione del premio individuale**

1. Nel rispetto dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, le parti stabiliscono di destinare una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di performance individuale al personale valutato positivamente sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance al contingente massimo del 5% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate;
2. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio acquisita, anche in altro Ente di comparto;
3. Ad ulteriore parità viene data precedenza al dipendente più anziano di età;
4. Il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti positivamente viene determinato nel seguente modo:
  - a) si determina l'ammontare complessivo dei premi correlati alla performance individuale, sulla base dell'art.4, comma 3 lett. b), comma 1 del presente CCDI (A);
  - b) si individua il numero complessivo dei dipendenti valutati positivamente, ossia coloro che hanno avuto un punteggio tale da partecipare alla redistribuzione del premio individuale;

- c) si determina la media individuale dei compensi attribuibili:  $C = A/B$ ;
- d) si determina la **somma complessiva da destinare alla maggiorazione** che è data dal valore percentuale destinato al premio individuale (30%) moltiplicato i valori (C) e il numero dei dipendenti meritevoli (D):  $F = 0,30 \times C \times D$ ;
5. Tale somma viene suddivisa equamente tra i dipendenti più meritevoli nel limite predetto del 5% e si aggiunge a quella attribuita allo stesso personale quale premio individuale determinato ai sensi dell'art. 4, comma 3 lettera b) del presente CCDI.

#### Articolo 6 – Criteri per la definizione procedure progressioni economiche

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018 le progressioni economiche orizzontali si realizzano nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa;
2. Le progressioni orizzontali economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata. In sede di contrattazione decentrata viene definita la destinazione delle risorse economiche necessarie per l'attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate anche a seguito di processi formativi;
3. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle Categorie B, C e D;
4. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura nel biennio precedente;
5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi;
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico;
7. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'Ente richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio;
8. La selezione viene attivata mediante pubblicazione di apposito bando e dovrà tenere conto dei seguenti parametri:

Categoria	Esperienza Acquisita (MAX)	Arricchimento professionale e curriculum (MAX)	Formazione (MAX)	Valutazione della prestazione (MAX)	TOTALE
B1 – B2	7	7	6	10	30
B2 – B3	7	7	6	10	30
B3 – B4	7	7	6	10	30
B4 – B5	7	7	6	10	30

B5 – B6	7	7	6	10	30
B6 – B7	7	7	6	10	30
C1 – C2	5	7	8	10	30
C2 – C3	5	7	8	10	30
C3 – C4	5	7	8	10	30
C4 – C5	5	7	8	10	30
D1 – D2	3	7	10	10	30
D2 – D3	3	7	10	10	30
D3 – D4	3	7	10	10	30
D4 – D5	3	7	10	10	30
D5 – D6	3	7	10	10	30

9. Si terrà conto della permanenza nella progressione economica di appartenenza, assegnando 1 punto per ciascun anno di appartenenza nella categoria. In caso di assenze superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 0,50 punti

10. Verrà preso in considerazione il curriculum complessivo del dipendente allegato alla domanda di selezione.

11. Per arricchimento professionale si intende la valutazione dello sviluppo delle competenze professionali nell'ambito dei processi lavorativi, quali ad esempio:

- lo svolgimento di funzioni che, seppur ascrivibili alla categoria, si iscrivono a processi di lavoro di particolare complessità, certificati dalla P.O. del settore di appartenenza;
- lo svolgimento di incarichi sostitutivi con funzioni istruttorie e/o in procedimenti con rilevanza esterna;
- il coordinamento di personale o gruppi di lavoro;
- la partecipazione con funzioni istruttorie e/o decisionali a gruppi di lavoro o a progetti intercomunali;

Verranno attribuiti massimo 4 punti per la valutazione certificata dal superiore sull'arricchimento professionale e massimo 3 punti per il curriculum professionale;

12. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi autorizzati, frequentati dall'ultimo passaggio di categoria.

- 0,25 per ogni corso di una giornata
- 0,50 per corsi di durata pari a 2 giorni
- 0,75 per corsi di durata pari a 3 giorni;
- 1,5 per corsi di durata superiore a 3 giorni;
- corsi di perfezionamento – master con valutazione finale 3 punti;

#### VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Verrà presa in considerazione la media dei risultati della performance degli ultimi 3 anni e attribuito un punteggio proporzionale rispetto al punteggio massimo attribuibile riportato nella griglia di valutazione.

L'idoneità è conseguita con il punteggio minimo complessivo di 21/30.

In caso di parità di punteggio verrà data la preferenza a chi non ha avuto accesso a nessuna progressione per fatti che non dipendano da valutazioni negative; in caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità all'interno della categoria.

#### Art. 7 - Criteri generali per la determinazione dell'indennità di risultato

L'indennità di risultato è attribuita a ciascuna posizione organizzativa secondo i criteri stabiliti dal piano della performance.

#### Art. 8 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 18, comma 1, del CCNL 21.05.2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - 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 CCNL del 14.9.2000; 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 CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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 D.Lgs.n.50 del 2016;
    - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
    - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL 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 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

### Articolo 9 – Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018, l'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori.

- a) **Rischio:** Tale fattispecie viene riconosciuta ai dipendenti che svolgono in concreto prestazioni di lavoro rischiose in relazione alle effettive condizioni ambientali, per la salute e l'integrità degli stessi.

#### ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

Si individuano in via indicativa e non esaustiva i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D.lgs. n. 81/2008 testo unico sulla sicurezza e inseriti nel D.V.R. dell'Ente e in seguito a una disamina delle condizioni di lavoro nell'ente:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connesso alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti o di aggressione da parte di soggetti in condizione di emarginazione sociale.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Area, sulla base delle schede di valutazione del rischio redatte dal RSPP e sentito quest'ultimo

Il rischio è remunerato in € 0 nel caso di punteggio inferiore a 6 (0/5) e in € 1,60 nel caso di punteggio da 6 a 10 per ogni giornata di effettivo svolgimento di attività di cui alla lettera a) e verrà corrisposta di norma il mese successivo alla prestazione effettuata. La prestazione andrà certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

- b) **Disagio:** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del 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 particolare che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

Tenuto conto delle peculiarità dell'ente e dell'analisi organizzativa, il disagio è riconosciuto per prestazioni richieste al fine di garantire la funzionalità dei servizi in fasce orarie differenziate rispetto alla generalità dei dipendenti, determinando condizioni lavorative che incidono sfavorevolmente sulla qualità di vita privata del dipendente, per un periodo continuativo seppur limitato nel tempo (minimo quattro mesi).

Il disagio è remunerato in € 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento di attività di cui alla lettera b e verrà corrisposta di norma il mese successivo alla prestazione effettuata. La prestazione andrà certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

- c) **Maneggio valori:** E' riconosciuta la fattispecie di maneggio valori all'Economo e ai soggetti nominati Agenti Contabili con specifico e formale atto. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale nominato con apposito atto deliberativo "agente contabile" e/o "economo comunale";

L'indennità di cui al comma 1 è definita come segue:

Economo comunale: € 2,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività;

Agente contabile: € 1,50 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività per incassi annuali superiori a 5.000,00;

€ 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività per incassi annuali compresi tra 500,00 e 5.000,00;

€ 0,00 nessuna indennità è prevista per incassi annuali inferiori a 500,00.

Il maneggio valori verrà corrisposto di norma il mese successivo alla prestazione effettuata nell'importo minimo, con conguaglio a fine anno. La prestazione andrà certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo

L'Ente dovrà impegnarsi a disporre, per gli uffici incaricati alla ricezione di quietanze, gli strumenti elettronici indispensabili (pos, ecc.), al fine di garantire al minimo possibile il maneggio di denaro contante.

#### Articolo 10 – Indennità servizio esterno

1. Sulla base delle previsioni di cui agli artt. 56-quinquies, al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 2,00;
2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività

all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile e strumentale per lo svolgimento dell'attività esterna;

3. Al personale della polizia locale che è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo;
4. L'individuazione dei dipendenti incaricati di servizio esterno viene definita annualmente con apposito atto del Responsabile di Area e la relativa indennità verrà corrisposta al mese successivo alla prestazione certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

### Articolo 11 – Specifiche responsabilità

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza quali la responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria;
2. L'attribuzione della specifica responsabilità viene effettuata dal Responsabile di Area con proprio atto debitamente motivato. Tale atto dovrà indicare il periodo di attribuzione della Responsabilità assegnata. In mancanza di una data di scadenza della specifica responsabilità si intende attribuita fino ad un atto formale di revoca da parte del responsabile di Area. I provvedimenti sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario Comunale in sede di conferenza dei responsabili;
3. L'indennità per specifiche responsabilità è fissata, in base ai seguenti criteri:

*Il Responsabile di Area/P.O. individua nel rispetto dei criteri concordati, attraverso un proprio atto, l'affidamento delle specifiche responsabilità al personale assegnato alla propria area. L'atto del responsabile di P.O. deve essere emanato entro il mese di gennaio di ogni anno.*

#### INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

A) Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato dall'ente ed in particolare deve tener conto:

- della complessità e del peso di aggregazione dei processi, per cui non può essere attribuito a più di una unità per servizio;
- del miglioramento del sistema delle relazioni interne e dell'organizzazione in generale
- del conseguimento di uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali di naturale gestionale, relazionale e procedimentale, anche ai fini della prevenzione della corruzione;

B) l'importo massimo annuo lordo per tutte le categorie può arrivare fino a **2.500,00**, ad esclusione delle specifiche responsabilità, ex lett. i) per le quali è prevista un'indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi vedi art. 28;

C) Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'Ente, viene determinato dalla conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative;

D) il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie predefiniti nel presente articolo;

- E) annualmente il responsabile della posizione organizzativa, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità;
- F) l'indennità individuata per ciascuna responsabilità viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite ed in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti pari o superiori a 7 mesi, In caso contrario non viene erogata.
- G) Al personale part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità é corrisposta in proporzione.

### CRITERI/FATTISPECIE

#### CAT. D

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale) e /o relazioni esterne complesse
3. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici
4. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività
5. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
6. Responsabilità di gestione di risorse (tenuta della contabilità per ogni capitolo PEG attribuito)
7. Responsabilità di attività sostitutiva per periodi limitati nel tempo (funzione vicario), limitatamente alle assenze ordinarie e, comunque, per periodi non superiori a 30 giorni
8. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
9. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) e pareri

#### Per le figure di categoria D:

cui vengano conferite almeno n. 03 fattispecie 1.000 euro

cui vengano conferite almeno n. 06 fattispecie 1.500 euro

cui vengano conferite almeno n. 09 fattispecie 2.500 euro

Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie.

#### CAT. C

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di partecipazione a commissioni di gara e concorso;
3. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici
5. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività
6. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
7. Responsabilità di gestione di risorse (tenuta della contabilità per ogni capitolo PEG attribuito)
8. Responsabilità di attività sostitutiva per periodi limitati nel tempo
9. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
10. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) e pareri

#### Per le figure di categoria C:

cui vengano conferite almeno n. 03 fattispecie 1.000 euro

cui vengano conferite almeno n. 06 fattispecie	1.500 euro
cui vengano conferite almeno n. 10 fattispecie	2.500 euro
Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie	

**CAT. B**

1. Responsabilità di coordinamento di personale
2. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività
3. Responsabilità di gestione di risorse
4. Responsabilità nella gestione di processi complessi
5. Responsabilità di tenuta di relazioni con soggetti esterni e stakeholders

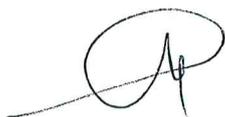
**Per le figure di categoria B:**

cui vengano conferite almeno n. 03 fattispecie	750 euro
cui vengano conferite almeno n. 05 fattispecie	1.000 euro
Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie	

4. L'indennità di specifica responsabilità sarà corrisposta sulla base dell'effettiva responsabilità, del periodo di attribuzione e successivamente alla firma del presente contratto.
5. Per quanto riguarda le cumulabilità delle varie indennità si rimanda al CCNL del 21/05/2018.

**Art. 12 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti**

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile di Settore, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
  - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. L'atto di attribuzione della specifica responsabilità da parte del Responsabile di Settore dovrà indicare il periodo di attribuzione della Responsabilità assegnata. In mancanza di una data di scadenza della specifica responsabilità si intende attribuita fino ad un atto formale di revoca da parte del responsabile di Settore;
3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300 annui che verrà corrisposto annualmente sulla base dell'effettivo periodo in cui è stata attribuita la responsabilità;
4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi;
5. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti che percepiscono le indennità di cui al precedente art. 11 del presente CCDI.



**Articolo 13 – Funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale**

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, al personale di polizia locale di categoria C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito presso il comando;
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base di:
  - 1) Grado rivestito (minimo Agente Scelto);
  - 2) Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività/risultati specifici;
  - 3) Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
  - 4) Responsabilità di procedimenti complessi connessi alla Polizia Giudiziaria;
  - 5) Responsabilità di procedimenti complessi connessi alla Polizia Annonaria;
  - 6) Responsabilità di partecipazione a Commissione di concorso;
  - 7) Responsabilità di attività sostitutiva per periodi limitati nel tempo;
  - 8) Responsabilità di procedimenti complessi connessi alla Polizia Stradale;
  - 9) Responsabilità di tenuta di relazione con soggetti esterni in attività particolarmente complesse;
  - 10) Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);

**Per le figure di categoria C:**

cui vengano conferite almeno n. 03 fattispecie 1.000 euro

cui vengano conferite almeno n. 06 fattispecie 1.500 euro

cui vengano conferite almeno n. 10 fattispecie 2.500 euro

Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie

3. L'attribuzione di specifici incarichi viene effettuata dal Comandante di Polizia Locale con proprio atto debitamente motivato. Tale atto dovrà indicare il periodo di attribuzione della Responsabilità assegnata. In mancanza di una data di scadenza la Responsabilità si intende attribuita fino ad un atto formale di revoca da parte del Comandante di P.L.;
4. Le risorse destinate alle indennità di funzione sono ripartite annualmente tra i dipendenti interessati a seguito di determinazione del Responsabile dell'Area Vigilanza. L'indennità non può eccedere i 2.500,00 euro lordi;
5. L'indennità di funzione sulla base dell'effettiva responsabilità, del periodo di attribuzione e successivamente alla firma del presente contratto periodo in cui è stata attribuita la responsabilità e sulla base dei criteri di attribuzione stabiliti nel precedente articolo 11.

**Articolo 14 – Compensi previsti da disposizione di legge**

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 7, comma 4 lett. g) l'Ente corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - a) compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997;
  - b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., previo approvazione del Regolamento;
  - c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;

- d) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
  - e) gli incentivi per le progettazioni secondo le previsioni di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 e s.m.i., previo approvazione del Regolamento;
  - f) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;
  - g) i compensi ISTAT secondo le previsioni di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
  - h) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003;
  - i) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
2. I compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge che determina annualmente l'incremento delle risorse variabili del Fondo, così come previsto dall'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018. Trattasi di importi determinati sulla base delle comunicazioni pervenute al Servizio Personale dai Responsabili di Area, in riferimento all'ammontare degli incentivi che si presume debbano essere liquidati nell'anno;
3. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. e), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti comunali, con atto del Segretario Generale, su proposta dei rispettivi Responsabili.

#### Articolo 15 – Indennità turno e compensi maggiorazione oraria

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2 lett. d) del CCNL 21.05.2018 le indennità di turno e i compensi corrisposti nel rispetto dell'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000 sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

##### a) Turnazioni

- 1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro sulla base di quanto stabilito dall'art. 23 del CCNL 21.05.2018. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere;
- 2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di turno le prestazioni lavorative devono essere svolte in turnazione su un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e devono essere distribuite nell'arco di un mese sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente;
- 3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 23, comma 3 del CCNL 21.05.2018;
- 4. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 7, comma 4 lett. l) del CCNL 21.05.2018, il numero di turni notturni può essere elevato dall'Ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3 che sono previamente individuati dall'Ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo;
- 5. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 7, comma 4 lett. z) del CCNL 21.05.2018 il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in

relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino;

6. Per quanto riguarda la turnazione nelle festività infrasettimanali, sarà cura dell'Amministrazione prevedere un calendario delle festività lavorative. Per il principio di equa ripartizione dei turni il personale turnista dovrà garantire una turnazione individuale non superiore al 10%, arrotondate all'unità, rispetto al totale delle festività annue.

#### Articolo 16 – Compensi Messi notificatori

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2 lett. h) del CCNL 21.05.2018 ai messi notificatori viene riconosciuto un importo pari ad € 2,00 per ogni notifica relativa al rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria incassato dall'Ente;
2. L'Ente definisce annualmente l'importo massimo da destinare esclusivamente ai compensi di cui al presente articolo mediante l'incremento delle risorse variabili del Fondo sulla base di quanto previsto dall'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.05.2018;
3. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati ed è calcolata sulla base degli incassi annui certificati dal Responsabile di Area.

#### Articolo 17 – Banca delle ore

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 e dell'art. 7, comma 4 lett. o) del CCNL 12 maggio 2018, ciascun dipendente può chiedere di accantonare, con decorrenza 01/01 di ogni anno, in un apposito conto individuale le ore corrispondenti a prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, entro il limite massimo individuale annuo di 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione;
2. Le ore individuali accantonate daranno diritto alla liquidazione della corrispondente maggiorazione oraria da pagarsi, di norma, entro il bimestre successivo a quello di maturazione. Nel caso di utilizzo totale o parziale delle ore accantonate nel corso dell'anno, il conto individuale di ciascun dipendente non potrà essere aumentato oltre il limite massimo delle 100 ore;
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari; tale utilizzo deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. L'autorizzazione deve essere motivata formalmente in caso di diniego;
4. Le ore accantonate e non utilizzate entro l'anno successivo, potranno essere fruite, a seguito di programmazione autorizzata dal Responsabile di Area. Oltre tale data le ore non utilizzate verranno azzerate.

#### Articolo 18 - Reperibilità'

1. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità, per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere messo in reperibilità. Viene remunerato con la somma di

€ 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari;
3. Per i turni oltre le 6 volte nel mese l'indennità di reperibilità viene incrementata a Euro 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

#### Articolo 19 – Welfare integrativo

1. Con appositi stanziamenti nei limiti delle disponibilità finanziarie dell'Ente, si potrà concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nel rispetto dell'art. 72 del CCNL 21.05.2018;
2. Qualora la normativa vigente lo dovesse prevedere, le parti con apposito accordo stabiliranno, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizioni delle stesse tra le diverse modalità di impiego sopra citato.

#### Articolo 20 – Utilizzo proventi codice strada

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-quater le parti confermano la previdenza complementare integrativa a favore del personale di Polizia Locale, destinando una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208, comma 4 del D.Lgs. 285/1992 come quantificato dall'Amministrazione in sede di Bilancio;
2. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a forme pensionistiche individuali.

#### Articolo 21 - Prestazioni del personale di Polizia Locale a favore di attività ed iniziative di carattere privato

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa;
3. 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 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999;
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'ente;

5. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dall'applicazione della presente disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap;
6. Sarà possibile attivare tali prestazioni previo Regolamento.

### Art. 22 – Flessibilità e orario multiperiodale

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene stabilita la flessibilità in entrata di 30 minuti sia di inizio della giornata lavorativa che nella ripresa pomeridiana. Tale flessibilità deve essere recuperata nella stessa giornata, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti di ufficio e dell'orario di servizio al pubblico.

### Art. 23 - Misure per la 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, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma, dandone comunicazione alle RSU;
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.



# Dichiarazione e Verbale CSA Alto Milanese

Il CSA chiede che le economie di gestione valenti in capo alla P.L. (circa 300 €) Rimesse nella Disponibilità del Fondo Decentrato vengano valenziate all'Interno della part. 56-quinquies (Indennità di Servizio Esterno) portando l'Importo di predetta Indennità di Serv. Esterno ad 2,25 € giornaliere a tutti gli Agenti di P.L.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

43

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## DICHIARAZIONE A VERBALE

- LA UIL FPL NON CONDIVIDE LA POSIBILITÀ, PREVISTA ALL'ART. 11 DEL PRESENTE CCPI, DI INDIVIDUARE PERSONALE DI CAT. D QUALE DESTINATARIO DI ATTIVITÀ SOSTITUTIVA CON FUNZIONE VICARIA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

28/03/2019

IL FUNZIONARIO UIL FPL  




## APPENDICE – PARTE ECONOMICA ANNO 2019

<b>Destinazione non disponibile alla contrattazione integrativa</b>	
Art. 68 comma 1 CCNL 2018 - Progressioni economiche	€ 37.607,05
Art. 68 comma 1 CCNL 2018 - Indennità di comparto	€ 11.031,48
Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 2018 - Indennità di turno	€ 5.917,17
<b>Totale risorse indisponibili alla contrattazione (A)</b>	<b>€ 54.555,70</b>
<b>Destinazione specificatamente regolate dal contratto integrativo - preintesa del 28/03/2019</b>	
Art. 9 - indennità condizioni di lavoro	€ 2.800,00
Art. 10 - Indennità servizio esterno	€ 1.620,00
Art. 11 - Specifiche responsabilità	€ 6.700,00
Art. 12 - Particolari responsabilità	€ 600,00
Art. 13 - Funzioni responsabilità Polizia Locale	€ 2.500,00
Art. 18 - Reperibilità	€ 140,00
Art. 14 lett. b - Funzioni incentivi tecnici	€ 2.875,00
Art. 14 lett. d - Recupero evasione tributi	
Art. 16 - Messaggi notificatori	
Art. 4 - Performance Organizzativa 50%	€ 3.953,17
Art. 4 - Performance Individuale 50%	€ 3.953,16
<b>Totale risorse regolate dalla contrattazione (B)</b>	<b>€ 25.139,33</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO 2019 (A+B)</b>	<b>€ 79.695,03</b>

Entro il mese di dicembre 2019, le parti accordano che si procederà alla quantificazione effettiva delle indennità di cui all'art. 9 e all'art. 10 che, essendo quantificati su base giornaliera, verranno conteggiati sulla base degli effettivi giorni e le economie derivanti verranno utilizzate per incrementare le voci di cui all'art. 4 "Performance Organizzativa ed Individuale".