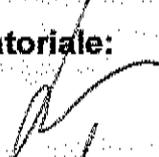


Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Dipendenti Comune di Magenta per il triennio 2019-2021

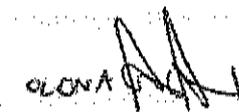
In data 23 dicembre 2019 alle ore 10:00, presso la sede municipale, si sono riuniti:

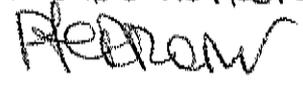
Per la parte datoriale:

Naverio Diana 

Fara Davide 

Per la parte sindacale:

FP CGIL TICINO 

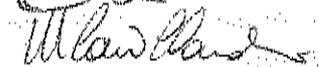
CISL FP MILANO METROPOLI 

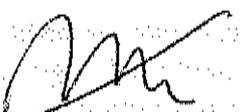
RSU











**Al termine dell'incontro,
le parti hanno sottoscritto, l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo.**

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente CCDI disciplina gli istituti e le materie che i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL e le vigenti disposizioni di Legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono indicate dal vigente CCNL 21.5.2018 e le stesse s'intendono fedelmente ed integralmente ricomprese nel presente CCDI. In modo propedeutico e non esaustivo esse vengono indicate ed elencate nel successivo capo II.
3. La contrattazione integrativa è finalizzata al raggiungimento di un accordo e si svolge tra i soggetti sindacali titolari della contrattazione e la delegazione di parte datoriale.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dalla Giunta Comunale.
5. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa. A tale scopo ed in applicazione dell'art. 3 del CCNL 4 dicembre 2017, le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali che siano dipendenti dell'amministrazione stessa e le eventuali successive modifiche.
6. Della riunione di contrattazione non vi è obbligo di redigere verbale. Solo in caso di "Confronto" o di stipula di accordi negoziali, verrà redatto anche un verbale, sottoscritto e convalidato dai partecipanti nella seduta successiva.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e, per le parti normative contrattualmente prescritte, anche al personale a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCDI ha durata triennale a decorrere dall'1.1.2019. Esso è assoggettato a verifica annuale delle parti, altresì, produrrà i propri effetti sino al 31.12.2021, ovvero, produrrà effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, salvo stipula di un successivo contratto collettivo nazionale.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, verranno negoziati con cadenza annuale previa richiesta di una delle parti.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Salvo quanto disposto nel successivo capo II) nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve essere motivata. La riunione si terrà entro quindici giorni dalla richiesta avanzata, salvo impedimenti motivati di forza maggiore.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie

individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO II – Relazioni

Art. 4 - Le relazioni sindacali

1. Sulla base di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 le parti convengono, ferma restando la distinzione delle rispettive competenze e dei ruoli, sulla necessità di definire un sistema di relazioni sindacali che sia rispettoso delle disposizioni legislative e contrattuali, quale strumento fondamentale per un trasparente e proficuo rapporto teso a migliorare sia il servizio offerto ai cittadini, che la crescita professionale e le condizioni lavorative dei dipendenti.

Finalità

1. il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti
2. Il sistema delle relazioni sindacali è strutturato in modo da rispondere all'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività, al fine della garanzia del servizio pubblico e dell'interesse specifico della collettività.
3. Il sistema delle relazioni sindacali deve mirare alla costituzione di un rapporto fortemente qualificato tra l'Amministrazione, le R.S.U. e le OO.SS., fondato sui principi di correttezza, trasparenza e informazione reciproca, che abbia come finalità comune il perseguimento degli obiettivi istituzionali, nel quadro dell'autonomia gestionale dell'Ente, e il contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela contrattuale dei dipendenti e l'interesse degli utenti
4. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette.

Composizione della delegazione trattante

1. Le delegazioni trattante sono composte con le modalità contrattuali e legislative vigenti, ovvero, per la parte pubblica con le modalità di cui all'articolo 1 comma 4; per la parte sindacale, le R.S.U. elette dai lavoratori ed i rappresentanti delle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.
2. È prevista la partecipazione del personale di altre strutture organizzative, con funzioni di supporto alla delegazione pubblica.
3. Le parti, altresì, potranno farsi assistere da esperti.

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli:
 - a) contrattazione collettiva decentrata integrativa
 - b) informazione
 - c) confronto
 - d) organismo paritetico per l'innovazione

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti, di norma entro 15 giorni lavorativi, in caso di urgenza almeno entro 3 giorni lavorativi, atti a consentire ai soggetti sindacali

di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

3. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art 4 del CCNL Funzioni Locali 21/5/2018, tutte le materie indicate all'art 5 "Confronto" e all'art 7 "Contrattazione Integrativa" del CCNL 21/5/2018. L'informazione costituisce presupposto per la loro attivazione.

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a. l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b. i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c. l'individuazione dei profili professionali;
 - d. i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e. i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g. la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ai fini della;
 - h. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i. le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
 - j. gli andamenti occupazionali;
 - k. determinazione dell'orario annuale delle attività integrative, le modalità attuative del calendario scolastico, la definizione di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nell'ambito del predetto calendario scolastico per il personale dei nidi.

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. Titolari della contrattazione integrativa sono i soggetti indicati all'art 2 del presente protocollo:
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c. i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
 - j. la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k. l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l. l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
 - m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n. l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
 - r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
 - s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
 - t. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u. l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
 - v. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w. il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
 - x. la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;
 - y. individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.
4. Ogniquale volta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono prevedere condizioni e vincoli peggiorativi rispetto al CCNL.

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI.
3. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie oggetto di contrattazione ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
4. Sulle materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi della normativa vigente. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. L'organismo di cui alla presente intesa è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
2. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a. ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b. si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c. può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d. adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento;
 - e. può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.
1. All'organismo paritetico possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
2. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle

ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Gruppi di lavoro – tavoli tecnici

1. Al fine di affrontare particolari tematiche di carattere contingente, al tavolo negoziale possono essere istituiti dei gruppi di lavoro e/o tavoli tecnici.
2. I componenti del gruppo di lavoro/tavoli tecnici saranno individuati rispettivamente dall'Amministrazione e dalle RSU e OO.SS., ed il numero sarà concordato di volta in volta a secondo dell'argomento da trattare.
3. I gruppi di lavoro/tavoli tecnici hanno solo valenza tecnica e non sono titolati a sottoscrivere nessun accordo.
4. Le risultanze del lavoro svolto dovranno essere illustrate in sede di tavolo negoziale deputato all'eventuale sottoscrizione di accordi.

Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro necessita di una partecipazione attiva anche della parte sindacale, al fine di avviare specifiche politiche in materia all'interno di ogni Ente, le parti concordano di affrontare tale questione in appositi incontri, da convocare con cadenza quadrimestrale, prevedendo la partecipazione anche del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

1. Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri :
 - a) convocazione scritta, inviata tramite posta elettronica, da parte dell'Amministrazione, di norma con preavviso di 5 giorni lavorativi;
 - b) la data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti;
 - c) gli argomenti all'ordine del giorno vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano;
 - d) Il materiale oggetto dell'incontro dovrà essere fornito preventivamente ai sensi di quanto previsto dall'art 4 Informazione del presente protocollo (tramite posta elettronica);
 - e) Per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti tra loro collegati;
 - f) Tutti gli accordi, verbali di confronto, contratti decentrati, mancati accordi, sono forniti in copia tramite posta elettronica ai soggetti firmatari.

Diritto di assemblea

1. Il diritto di assemblea è uno strumento di democrazia ed espressione principale di libertà sindacale finalizzato al confronto su materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Le assemblee si svolgeranno in idonei locali messi a disposizione dall'Amministrazione Comunale, di norma presso la struttura in cui opera il personale interessato.
3. Tutti i lavoratori hanno diritto a partecipare alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro, entro il limite individuale di 12 ore annue e senza decurtazione della retribuzione.
4. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto. Il personale individuato a garanzia dei servizi essenziali avrà comunque diritto a partecipare all'assemblea qualora la sua presenza sul luogo di lavoro possa essere differita non sussistendo, in quel momento, la necessità di garanzia di detti servizi.
5. Le modalità e i tempi per la convocazione delle assemblee e per la rilevazione dei partecipanti sono disciplinati dall'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 e dall'art. 56 del CCNL 14.9.2000.

Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:

- l'utilizzo (bacheca) in appositi spazi, collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di lavoro, al fine di affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro;
- l'utilizzo della bacheca informatica all'interno del sistema di comunicazione aziendale, al fine di semplificare, con l'uso degli strumenti informatici, le comunicazioni ai lavoratori su materie di interesse sindacale;
- l'utilizzo della posta elettronica interna (assegnata a tutto il personale) da parte della RSU, per poter dare la più ampia comunicazione a tutto il personale relativamente a convocazioni, contrattazione, problemi sindacali e la distribuzione dei propri elaborati;
- la disponibilità di uno specifico locale comunale dotato di arredi e attrezzature elettroniche, da individuare nel Palazzo Comunale o nelle sedi decentrate, oltre che l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.

Titolarietà, distacchi, aspettative e permessi

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono titolari delle prerogative, dei diritti e delle agibilità così come previsti dall'art 17 del CCNQ 4 dicembre 2017.
2. La RSU è titolare di permessi ai sensi dell'art 10 del CCNQ 4/12/2017.
3. Per le riunioni finalizzate ad assicurare i vari livelli di relazioni sindacali, nel caso di convocazione da parte dell'Amministrazione, le ore per l'espletamento del mandato da parte dei componenti RSU non saranno computate al relativo monte ore RSU e ricondotte all'orario di lavoro.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il loro responsabile e la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. L'attestazione di effettivo utilizzo del permesso sindacale verrà rilasciata dalla struttura sindacale di appartenenza e comunicata entro 24 ore alla struttura competente in materia di Risorse Umane, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che hanno usufruito del permesso. Ciò al fine di corrispondere agli obblighi datoriali di registrazione dei permessi sindacali utilizzati nel portale istituzionale nazionale GEDAP.
6. Per tutto quanto non previsto dal presente protocollo, i rapporti tra OO.SS. rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali, con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. 5 e 6 dell'ACNQ 7 agosto 1998.

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

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, sia firmato:
 - a. per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - b. le RSU e le OO.SS. firmeranno il contratto definitivo dopo presentazione ed approvazione da parte dei lavoratori del contratto medesimo;(validazione del preaccordo);
 - c. dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale.
2. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

CAPO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 5 – Sistema di classificazione del personale

1. La classificazione del personale è coerente con quanto disposto nei contratti nazionali vigenti e di successiva applicazione.

Art. 6 – Rivisitazione dei profili professionali

1. Rispetto al sistema di classificazione contrattualmente previsto, l'allegato A) al presente CCDI, elenca i profili professionali del Comune di Magenta con le posizioni economiche iniziali.
2. Con riferimento all'art. 18-bis del CCNL 21.5.2018, la proposta allegata tiene conto dei nuovi profili professionali per le attività di comunicazione e informazione.
3. Il presente ordinamento ed il suo allegato A), saranno ripresi in esame dalle parti alla conclusione del percorso istruttorio che la "Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale" di cui all'art. 11 del CCNL 21.5.2018, effettuerà entro i nuovi termini concordati in sede di contrattazione nazionale. Non intervenendo novità nel periodo più imminente si stabilisce che i profili professionali di cui all'allegato A) siano proposti alla Giunta Comunale ai fini dell'adozione di specifico atto che ne disponga l'applicazione e la decorrenza temporale.

CAPO IV – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 7 – Formazione e aggiornamento

1. Il Comune di Magenta promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto del presente CDI e della vigente normativa che regola la materia.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i

- canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e all'aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
 5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
 6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come attività lavorativa.
 7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
 8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
 9. Il Comune di Magenta può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

CAPO V – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è quantificata a norma di quanto previsto dall'art. 67 del vigente CCNL Funzioni Locali e dalle intese intercorse tra le parti di cui al presente CCDI, nonché, nel rispetto del principio di armonizzazione di cui all'art. 23 del D.Lgv. 75/2017, ovvero, ad invarianza di spesa nell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale.
2. Le parti convengono che per il triennio 2019/2021 le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra, sussistendo nel bilancio pluriennale 2019/2021 la relativa capacità di spesa dell'Ente.
3. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. Le parti s'impegnano a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità.
4. Per l'anno 2019 la quantificazione e la destinazione delle risorse per le finalità di cui al comma 1) sono indicate nell'allegato B) al presente CCDI.

Art. 9 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla vigente normativa contrattuale vengono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;

- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, così come destinate dal presente CCDI, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, se compatibile, a tempo determinato, secondo i criteri e le modalità di seguito definite con il presente CCDI;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018 (come meglio di seguito indicato).

Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 21.05.2018 e dal presente CCDI) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, della capacità di mantenimento dei miglioramenti quantitativi e qualitativi acquisiti, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo, così come ripartite dal presente CCDI;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi sulla base dei criteri concordati a livello di contrattazione decentrata.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro individuate e concordate a livello di contrattazione decentrata.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente di cui al presente CCDI.
4. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente dirigente in osservanza dei criteri in questa sede definiti e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire il controllo sulle relative destinazioni.

Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Il Comune di Magenta promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale e la capacità di mantenimento di livelli standard di miglioramento qualitativo e quantitativo nonché il contributo individuale ed organizzativo a tale finalità, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale almeno il 30% dell'importo della quota prevalente del trattamento accessorio complessivo così come previsto e normato dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

2. I compensi accessori correlati alle finalità di cui al punto 1 sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente e gli effettivi consolidamenti e miglioramenti dell'efficienza dei servizi, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali – quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.
3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione e dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali;
4. La misurazione e la valutazione dei risultati e della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente approvata nell'ambito del presente CCDI tenendo in considerazione il sistema permanente di valutazione dell'Ente.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare gli obiettivi di produttività, la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono distinte in due parti:
 - a) il 20% delle risorse è destinato ai risultati conseguiti per l'impegno di settore e servizio nel conseguimento degli obiettivi;
 - b) l'80% delle risorse è destinato ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti.
6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni ed al mantenimento dei predetti standard qualitativi;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione e valutazione, individuale e di settore, della performance, ovvero, del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
 - monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
 - verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
 - controlli e validazione dei risultati conseguiti;
 - misurazione del miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
 - esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;

- riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
 - refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- f) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
7. Le fasi essenziali hanno carattere indicativo ed il mancato rispetto pregiudica soltanto la valutazione dirigenziale senza riflessi sull'erogazione delle premialità ai dipendenti.

Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
2. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota concordata e limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata e acquisita negli ambiti professionali di riferimento (con le modalità meglio definite negli specifici allegati relativi alle progressioni orizzontali – allegato C1 e allegato C2), della flessibilità rispetto ai cambiamenti, degli incarichi specifici e di pluriservizio, nonché della partecipazione certificata a progetti e/o gruppi di lavoro intersettoriali non già remunerati in sede di performance, nonché, e solo in caso di parità di punteggio, delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.
4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni definite con il presente CCDI, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate successivamente, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018.
5. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene stipulato il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e, successivamente, dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo, previa apposita valutazione.
6. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:
 - a. sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelievo dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL;
 - b. il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;
 - c. il personale interessato deve possedere il requisito di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo. Poiché la formazione delle graduatorie presuppone anche la valutazione del personale con il sistema attuato nel Comune di Magenta non è possibile computare al personale trasferito da altro ente la valutazione dell'Ente di provenienza. In tal caso per l'anno o gli anni a riferimento si attribuirà al dipendente in questione il punteggio della valutazione media dei dipendenti della medesima categoria nel settore di appartenenza;

- d. l'importo complessivo ed i criteri di ripartizione delle risorse e formazione delle graduatorie sono fissati in sede di contrattazione decentrata; in sede di Conferenza dei Dirigenti vengono accertate le somme disponibili per le diverse strutture organizzative dell'Ente destinando a ciascun settore un proprio *budget*;
- e. di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale;
- f. scaduto detto termine, i Dirigenti, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri appositamente determinati in sede di contrattazione decentrata;
- g. le graduatorie, distinte per settori vengono approvate dal dirigente competente e portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso;
- h. è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
- i. le graduatorie hanno vigenza per la sessione annuale di progressioni orizzontali cui sono riferite. Si procede allo scorrimento delle stesse solo per cessazione dal servizio, nel corso dell'anno di validità della progressione medesima, del dipendente assegnatario della stessa.

Art. 13 – Principi generali

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio, salvo il "continuum" di responsabilità, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo e nel rispetto dei criteri generali condivisi ed approvati al tavolo negoziale, è di competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale (Gestione Economica).
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 14 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis ccnl 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, nella misura massima di € 10.00, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.

2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:
- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente:
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza, se contrattualmente consentita;
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa, nonché le conseguenti responsabilità erariali.
3. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett.a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene strutturato su base numerica, assumendo la scala di valori da 1 a 4, ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato.

INCIDENZA DELLE CAUSALI

Il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 1 ad un massimo di 4, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

- a) RISCHIO: fino a 4 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
 b) MANEGGIO VALORI: fino a 3,5 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
 c) DISAGIO: fino a 3 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)

Disagio/rischio

Il criterio di ponderazione viene articolato su apposite dimensioni correlate ai diversi Settori interni all'Amministrazione, secondo pesi parametrici di seguito indicati che tengano conto dell'effettiva presenza dei fattori indennizzati:

Causale	basso	medio	alto	molto alto
Rischio	1	2	3	4
Disagio	0,5	1	2	3

Maneggio valori

Il criterio di ponderazione viene articolato su apposite dimensioni correlate ai diversi volumi di maneggio valori di seguito indicati:

- a. da € 0,00 a € 500,00 medi mensili: indice 1 (valore basso)
 b. da € 501,00 a € 2.500,00 medi mensili: indice 2 (valore medio)
 c. da € 2.501,00 a € 5.000,00 medi mensili: indice 3 (valore alto)
 d. oltre € 5.000,00 medi mensili: indice 3,5 (valore molto alto)

1. Tale processo consente di operare una verifica di tenuta applicativa dell'istituto economico stesso, assumendo le posizioni funzionali dell'Ente ivi interessate, quale oggetto di considerazione ai fini dell'applicazione dei criteri sopra indicati e del calcolo del relativo valore economico giornaliero.
2. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:
 - verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori
 - ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconoscitivi dell'indennità sopra indicati.

L'indennità complessiva giornaliera verrà calcolata secondo la tabella seguente:

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
0,01 – 0,99	€ 0,5
1-2,99	€ 1,5
3-5,99	€ 2,5
6-8,99	€ 3,0
9	€ 4,0

- L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria giornalmente prevista dall'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.
- Tale indennità si applica a decorrere dal 1° gennaio 2019. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.
- Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

Si individuano 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:

- 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. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi suddetti compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai dirigenti di settore.

ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI 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 quindi che si ravvisa ponderando i diversi fattori di disagio come esplicitati in tabella. 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; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si fa riferimento alla tabella seguente che può essere integrata al sorgere di nuove fattispecie rilevanti.

Condizioni di lavoro e fattispecie	
A) Rischio	A1 personale esposto a rischio: autisti, commessi, messi/autisti, addetti alle manutenzioni (verde, manutenzioni stradali, movimentazioni arredi etc.)
	A2 addetti a sopralluoghi e verifiche lavori di appalto
B) Disagio	B1 addetti biblioteca che svolgono servizio con pausa rigida di _____ e conclusione servizio _____; che operano in servizi con sportelli aperti al pubblico e relativa affluenza per almeno (18,24,30 h), senza il riconoscimento di indennità di turno;
	B2 addetti ai servizi demografici con orario articolato su sei giorni e conclusione servizio alle _____; che operano in servizi con sportelli aperti al pubblico e relativa affluenza per almeno (18,24,30 h), senza il riconoscimento di indennità di turno con obbligo di reciproca sostituzione.
	B3 addetti all'asilo nido che svolgono servizio con articolazione oraria che richiede ampia flessibilità, con necessità di attività sostitutiva intraoraria ordinaria e suppletiva connessa all'estensione dell'apertura del servizio, senza il riconoscimento di indennità di turno.
	B4 addetti alle farmacie comunali che svolgono servizio con pausa rigida di _____ e conclusione servizio _____; che operano in servizi con sportelli aperti al pubblico e relativa affluenza per almeno (18,24,30 h), senza il riconoscimento di indennità di turno con obbligo di reciproca sostituzione.
	B5 addetti che operano in servizi con interlocuzione diretta con il pubblico (sportelli) con affluenza (18,24,30 h), senza il riconoscimento di indennità di turno con obbligo di reciproca sostituzione
	B6 addetti che operano in strutture con sistematica innovazione derivanti da evoluzioni normative che presuppongono adattamenti e adeguamenti procedurali, informatici ed operativi con interconnessioni gestionali.
	B7 addetti a servizi con orari discontinui e determinati dalla specificità del servizio (es. Teatro Lirico)

c) ATTIVITA' CHE COMPORTANO IL MANEGGIO DI VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione l'Amministrazione individua le seguenti figure:

- Economo comunale cui sia attribuita la relativa qualifica;
- Agenti contabili individuati con provvedimento del competente Dirigente.

2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

3. L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo sulla base del criterio di ponderazione suindicato, ovvero media mensile su valori annuali per periodi effettiva attività, e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Art. 15 – Criteri per l'erogazione del compenso per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo volontariamente in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

4. Si conviene un'eccedenza di una volta di reperibilità mensile Per tale giornata eccedente le sei mensili. In tal caso l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies – CCNL Indennità per specifiche responsabilità)

1. Il compenso di cui al presente articolo è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità che presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità, ovvero:
 - responsabilità di conduzione e coordinamento di servizi e dei relativi obiettivi e risultati specifici assegnati alla struttura;
 - responsabilità di preposizione a servizi complessi o strategici;
 - responsabilità di procedimenti di diretta rilevanza esterna;
 - responsabilità di attività sostitutiva nell'ambito delle competenze esercitabili;
 - responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale;
 - responsabilità di coordinamento e conduzione di gruppi di lavoro finalizzati alla gestione di specifiche attività dei servizi.

Non possono, quindi, essere retribuiti attraverso il riconoscimento del suddetto compenso compiti e funzioni che rientrino nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi

2. L'importo complessivo, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità è, in prima applicazione, quantificato nel valore erogato a pari titolo nell'anno 2018, aggiornato con i nuovi limiti massimi contrattuali, ed erogato sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse nell'ente. Il Comitato di direzione provvede al riparto delle somme tra i vari settori a ciascun dirigente ai sensi dell'art 45 decreto Legislativo 165/2001 nell'ambito del budget economico fissato dalla contrattazione decentrata, sulla base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate;
3. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, con atto scritto e motivato, previa consultazione con il dipendente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) individuati con i criteri di cui al punto 1); si considerano ricomprese tra le posizioni di cui sopra le attuali figure di coordinatori del servizio, in assenza di posizioni organizzative; laddove possibile sarà applicato il principio di rotazione nell'esercizio delle specifiche responsabilità;
 - b) ai fini della valorizzazione dell'indennità dei coordinatori e degli altri dipendenti, individuati dai dirigenti, il dirigente gradua con atto motivato e sulla base dei criteri definiti al punto 1) del presente articolo l'importo da attribuire a ciascuna specifica responsabilità nei limiti di seguito indicati, fermo restando l'importo complessivo massimo nonché il budget di settore concordato in sede di contrattazione decentrata per la remunerazione di tale istituto:
 - fino ad un massimo di € 3.000,00 in funzione delle responsabilità attribuite formalmente ai dipendenti di categoria D;
 - fino ad un massimo di € 1.000,00 in funzione delle responsabilità attribuite formalmente ai dipendenti di categoria C, elevabili fino ad un massimo di € 2.000,00 in caso di attribuzione di funzioni aggiuntive gravose e complesse;

- fino ad un massimo di € 600,00 in funzione delle responsabilità attribuite formalmente ai dipendenti di categoria B.

Art. 17.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.

Art. 17.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche per lavori, servizi e forniture (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
 - compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
 - recupero dell'evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), del d.lgs. n. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003) in misura pari al 49% del rimborso spese riconosciuto al Comune di Magenta;
 - compensi ex art. 54 del CCNL 14.9.2001 inerenti la notificazione atti dell'amministrazione finanziaria.

Il predetto elenco non è esaustivo e potrebbe essere implementato da altre specifiche disposizioni di legge.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.

Art. 17.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dall'organismo di valutazione e dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Settore competente.
3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018.

CAPO X – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 18 - Disciplina del premio differenziale individuale

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8, comma 3:
 - la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, della medesima categoria, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 15% del personale, per ciascuna categoria, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio presso ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Area/Settore che abbia, comunque, conseguito, nella valutazione individuale, un giudizio sintetico corrispondente a "Prestazioni ottime/eccellenti" od equivalente.

Art. 19 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e delle indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 18 comma1) lettera h del CCNL 21/05/2018 che specifiche disposizioni di legge prevedono espressamente a favore del personale, e di seguito riportate:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n. 114 del 2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003;
 - d) 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;
 - e) 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.
4. Nella fattispecie prevista dal comma 3) e da eventuali ulteriori analoghe disposizioni di legge viene attuato il principio del bilanciamento, attraverso una riduzione percentuale della retribuzione di risultato pari al 10% del compenso professionale percepito, sino al potenziale annullamento della retribuzione di risultato teoricamente spettante.

CAPO XI- SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur operante presso il Settore Polizia Locale.

Art. 20 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

2. L'impiego del personale di Polizia Locale per i servizi di viabilità richiesti da privati potrà essere disposto dal Comando nel rispetto dei seguenti criteri generali:
 - a. per servizi svolti da personale al di fuori del normale orario di lavoro: adesione preventiva del numero di operatori di Polizia Locale necessario e sufficiente al servizio richiesto;
 - b. per servizi svolti da personale entro il normale orario di lavoro: verifica della compatibilità del servizio richiesto dal privato con il mantenimento di un contemporaneo efficiente servizio di pubblico interesse; nel caso non si verifichi tale condizione, il Comandante potrà valutare di concedere l'autorizzazione al servizio nell'interesse del privato integrando il personale in normale turno di servizio con altro che dia la disponibilità ad operare al di fuori del normale orario di lavoro; pertanto in tal caso il privato dovrà retribuire il servizio di tale personale aggiunto in base alle tariffe applicate.
3. Nel disporre/autorizzare i servizi fuori del normale orario lavorativo oggetto del presente regolamento, il comando dovrà assicurare a tutti gli operatori pari opportunità di adesione, tenendo comunque conto delle limitazioni in cui incorrono per vari motivi i dipendenti; tutte le prestazioni dovranno essere disposte nel rispetto della dignità personale e della tutela psicofisica dell'operatore ed in ogni caso non potranno superare l'orario del turno di lavoro ordinario, salvo il consenso del prestatore d'opera.
4. Mensilmente l'Amministrazione provvederà, previa determinazione di liquidazione del Dirigente della Polizia Locale, a liquidare agli operatori che hanno prestato i suddetti servizi, un compenso pari alle effettive ore di lavoro svolto, commisurato alla vigenti tariffe per lavoro straordinario stabilite dal CCNL - comparto Enti Locali (ex. art. 56 ter) per il personale non dirigente.
5. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui sopra, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al relativo compenso, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
6. 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.
7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui sopra 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 dal Comune di Magenta.

Art. 21 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che è già vigente nell'ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera a), della predetta disposizione contrattuale e che i contributi datoriali per i nuovi assunti e/o per nuove attivazioni a far data dalla data di entrata in vigore del CCNL 21.5.2018 (22.05.2018), verranno destinati esclusivamente al fondo previdenza complementare Sirio Perseo.
2. Fermi restando i limiti dei vincoli previsti dalla normativa vigente, i proventi delle violazioni al codice della strada contribuiscono a finanziare i compensi relativi all'indennità di servizio esterno riconosciuta agli agenti della Polizia locale, come meglio definita nel successivo articolo.

Art. 22 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno". L'indennità, prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, 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. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno

- per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedimentali relativi al servizio di istituto. In ogni caso il requisito della prestazione si intende assicurato solo se il servizio esterno effettivo, nell'arco della giornata, sia superiore almeno all'80% dell'orario di lavoro.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018.
 4. Il Dirigente del Settore Polizia Locale, ove ne sussistano le condizioni giuridiche, normative ed economiche (budget assegnato in sede di destinazione dei proventi sanzionatori del codice della strada), individua formalmente e annualmente il personale dipendente avente diritto, cui corrispondere, mensilmente, l'indennità di cui al presente articolo. Alla liquidazione predetta provvederà il Dirigente del Settore risorse umane.
 5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.
 6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.
 7. La misura dell'indennità giornaliera viene determinata secondo le seguenti incidenze:
 - normale, ovvero, servizio espletato in orario ordinario diurno € 2,00
 - media, ovvero, servizio espletato in orario ordinario diurno festivo € 2,50
 - medio alta, ovvero, servizio espletato in orario ordinario notturno € 3,00
 - alta, ovvero, servizio espletato in orario ordinario notturno festivo € 4,00
 8. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi interni di vigilanza, laddove sussistano le condizioni, compete l'indennità di cui all'art. 14 del presente CCDI in attuazione di quanto previsto nell'art. 70-bis ccnl 21.05.2018.

Art. 23 – Indennità di funzione (limiti importo assegnato 2018)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado ed al ruolo rivestito.
2. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata nei limiti del budget assegnato per tale istituto al settore della Polizia Locale con il presente CCDI, che in prima definizione è fissato in eguale importo erogato per specifiche responsabilità nell'anno 2018 aggiornato con i nuovi importi massimi previsti dal vigente CCNL. Tutti gli importi di seguito indicati dovranno essere proporzionalmente rideterminati nei limiti del budget posto a disposizione per tale istituto dalla contrattazione decentrata.
3. L'indennità è erogata sulla base dei seguenti criteri e misure con un sistema di ponderazione sviluppato, nel rispetto della norma contrattuale, su tre variabili, come di seguito rappresentate:
 - a) **GRADO RIVESTITO**
 - b) **RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO**
 - c) **CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE**

Ogni variabile, come sopra individuata dalla norma contrattuale, viene graduata secondo la posizione rivestita dal dipendente della polizia locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

- a) **GRADO RIVESTITO**

Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla declaratoria che la rispettiva legge regionale ha introdotto. I gradi previsti dalla legislazione regionale devono, comunque, essere ricondotti alla tripartizione dei livelli gerarchici generali normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati:

- a. AGENTE (cat. C)
- b. SOTTUFFICIALE (cat. C o cat. D)
- c. UFFICIALE (cat. D):
 - c.1 VICECOMMISSARIO
 - c.2 COMMISSARIO
 - c.3 UFFICIALE CON INCARICO DI VICECOMANDANTE SENZA P.O.

A ciascun grado, come sopra indicato, viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

a. AGENTE (cat. C).....	parametro 10
b. SOTTUFFICIALE (cat. C o D).....	parametro 15
c. UFFICIALE (cat. D):	
c.1 VICECOMMISSARIO.....	parametro 20
c.2 COMMISSARIO.....	parametro 25
c.3 UFFICIALE CON INCARICO DI VICECOMANDANTE SENZA P.O.....	parametro 30

b) RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO

Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato:

- Responsabilità su PROGETTI (risponde alla logica: quale risultato deve conseguire?)
- Responsabilità su FUNZIONI (risponde alla logica: quali funzioni svolge la posizione?)
- Responsabilità su SERVIZI (risponde alla logica: a quale sistema di servizi è adibito?)

Il sistema di pesatura delle responsabilità è indifferenziato in una scala decimale, che riconosce un peso complessivo sino a 10 come segue:

- fino a 2 responsabilità punti 0
- da 2 a 3 responsabilità punti 4
- da 3 a 4 responsabilità punti 6
- oltre 4 responsabilità punti 10

c) CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE

La comparazione esterna è riferita alle caratteristiche della singola amministrazione raffrontata ad altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL, così come di seguito ricostruito:

- c1) ente con competenze indirette in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con limitata disadattabilità sociale e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,5
- c2) ente con competenze dirette in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con significativa disadattabilità sociale e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 1,0

Il range di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, salvo quanto concordato in ordine al budget di settore ed alle disponibilità complessive per tale istituto, viene sviluppato su aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito indicato:

a. AGENTE (cat. C)	fino ad € 1.000
b. SOTTUFFICIALE (cat. C o D).....	da € 1.000 sino ad € 1.500
c. UFFICIALE (cat. D).....	fino a € 3000 come di seguito specificato:
c.1 VICECOMMISSARIO.....	da € 1500 a € 1800

c.2 COMMISSARIO..... da € 1800 a € 2200

c.3 UFFICIALE CON INCARICO DI VICECOMANDANTE SENZA P.O..... da € 2200 a € 3000

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica individuata dal presente CCDI secondo la predetta tabella rappresentativa.

Esemplificazione:

posizione di Sottufficiale (cat. C o cat. D) che presenti le seguenti caratteristiche:

- Parametro di grado: parametro 15
- Responsabilità di ruolo su Funzioni: punti 10
- Caratteristiche dell'Ente: indice 1,0
- Fascia economica: da € 1.000 sino ad € 1.500

La posizione potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata:

$$15 \times 10 = 150$$

$$150 \times 1 = 150$$

Il valore massimo del sistema di pesi per il Sottufficiale è pari a 150, ovvero: parametro di grado (15) moltiplicato per il livello di responsabilità attribuite (max. 10) e moltiplicato per le caratteristiche dell'ente (max 1,0), per cui il computo del valore viene così determinato con una semplice proporzione:

$$1.500 \text{ (valore max dell'indennità per il sottufficiale)} : 150 \text{ (punteggio max conseguibile dal ruolo)} = X \text{ (valore dell'indennità da determinare)} : 150 \text{ (valore di punteggio effettivamente conseguito dalla posizione esaminata)}$$

$$\text{da cui: } X = 1.500 \times 150 : 150$$

il valore dell'indennità corrisponde, pertanto, ad € 1.500

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto Dirigente Settore Polizia Locale, con cui individua, annualmente, i nominativi del personale ai quali sono attribuite le specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, ne determina la misura entro i limiti indicati in precedenza osservando i criteri previsti dal presente articolo.
5. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio prestato calcolata con riferimento all'anno di competenza.
7. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.
8. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta per dodici mensilità; il relativo valore viene, comunque, determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento.

CAPO XII

Art. 24 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l), e 23, commi 2 e 4, del CCNL 21.05.2018 le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, 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, in ordinario notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;

- b) ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 10% calcolato su base trimestrale;
- c) laddove istituito in orario ordinario, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente non può essere superiore a limite contrattuale, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali.

Art. 25 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018, ovvero, che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative sono corrisposte al di fuori del fondo delle risorse decentrate, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

- a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;
- b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un range compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- c. la retribuzione di risultato delle P.O. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di P.O., viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
- d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
- f. per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;
- g. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra e nei limiti del budget indicato nell'allegato B) al presente CCDI, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:
 - 1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale;
 - 2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente;
 - 3. estensione temporale dell'incarico conferito;
 - 4. criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto;
 - 5. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;

6. entità del carico di lavoro assunto.

h. Per la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., si rimanda all'art. 19 del presente accordo decentrato.

2. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente art. 13.

Art. 26 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alla determinazione del fondo incentivante ed agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale di ruolo assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli istituti del presente CCDI laddove contemplati o previsti dal CCNL, a condizione che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. In coerenza con l'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa, documentata, per la consumazione dei pasti di almeno mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro, e a condizione che vengano svolte più di sei ore di lavoro:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve).
- b) personale autorizzato al lavoro straordinario per elezioni politiche, amministrative, europee, referendum abrogativi qualora non sia possibile effettuare il riposo per esigenze di assicurare il buon andamento delle operazioni elettorali.
- c) personale della polizia locale.
- d) Personale con orario continuativo su sei giorni settimanali concordato per meglio garantire i servizi ai cittadini;

Art. 30 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari, ivi comprese le convivenze e le unioni civili, sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;

- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti da patologie che richiedono assistenza indispensabile.

Art. 31 – Banca delle ore e lavoro straordinario

1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente disponibile nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 36.
2. Alla data del 31.12 dell'annualità in corso, il dipendente non potrà avere accumulato nella banca delle ore dell'anno stesso un residuo superiore a 36 ore. Le ore fatte confluire nella banca delle ore, entro i predetti limiti, devono essere usufruite a recupero nel corso dell'annualità successiva; nel caso in cui ciò non avvenisse, dal 1° di gennaio successivo, le eccedenze saranno azzerate.
3. La banca delle ore si matura in moduli così costituiti: modulo di 30 minuti seguito da moduli di 15 minuti. La fruizione è possibile in moduli di 30 minuti.
4. Nel caso siano introitate nel bilancio dell'Ente risorse economiche derivanti da iniziative organizzate da privati, ai sensi del D.L. 50/2017, e destinate al finanziamento di prestazioni straordinarie effettuate dagli operatori di Polizia Locale, sarà applicato l'art. 56 - ter del CCNL del 21/05/2018.

Art. 32 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004; (verso comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti);
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa;
 - la disciplina inerente i permessi, le assenze ed i congedi è contenuta nel titolo II, capo V, del CCNL 21.5.2018. Trattandosi di disposizioni che incidono sul rapporto di lavoro, si concorda sulla necessità che il personale sia puntualmente informato, attraverso circolari dispositive dedicate, previa "informazione e confronto" con la delegazione sindacale, con l'obiettivo di garantire un'uniforme applicazione delle norme contrattuali in vigore.

Art. 33 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 21.05.2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Tale istituto dovrà, in ogni caso, essere compatibile e garantire l'orario di apertura e chiusura al pubblico dei servizi comunali e non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio trasporto scolastico, educatrici asilo nido, servizi in turno, ecc...).
3. Le parti concordano, in via sperimentale, i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità di orario in entrata e in uscita (il cui computo viene effettuato su base mensile), al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - dal lunedì al venerdì (per i dipendenti che lavorano su 5 giorni settimanali) / al sabato (per i dipendenti che lavorano su 6 giorni settimanali) per complessivi 60 minuti al giorno;
 - fascia centrale pausa pranzo da minimo 30 minuti a massimo di due ore (nella fascia oraria tra le 12.00 e le 15.00).

4. Le fasce obbligatorie di presenza verranno individuate in sede di conferenza dirigenti e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Di norma lo straordinario non è effettuato nella fascia di flessibilità mattutina e di norma in pausa pranzo. Nel caso di esigenze straordinarie ed improcrastinabili potrà essere autorizzato straordinario in tale ultima fascia, previa autorizzazione da parte del dirigente e del responsabile di servizio e successiva convalida da parte del servizio del personale (dirigente e/o responsabile di servizio).

5. Detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.
6. Per il personale del servizio di Staff del Sindaco l'orario sarà informato a criteri di flessibilità e di funzionalità del servizio ed articolato nel rispetto delle normative vigenti secondo la distribuzione dello stesso disposta dal Sindaco cui è assegnato il dipendente/collaboratore. L'eventuale espletamento di ore straordinarie dovrà preventivamente tenere conto di tale criterio di definizione dell'orario ordinario della cui attuazione si dovrà rendere edotta la parte sindacale almeno due volte l'anno (di norma entro il 30 giugno e 31 ottobre).

Art. 34 – Orario multiperiodale

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano i periodi di maggiore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.

Art. 35 – Welfare integrativo

1. In applicazione dell'articolo 72 comma del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che il presente istituto sarà oggetto di specifica contrattazione dando atto che in accordi precedenti sono state stanziare risorse per tale istituto.

Art. 36 - 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.

Art. 37 – Pari opportunità (per le finalità e con le procedure indicate dalla legge)

1. In questo ambito, sono definiti contrattualmente le linee guida cui l'ente deve conformarsi per conseguire le finalità di promozione delle pari opportunità, anche sulla base delle proposte maturate in seno al Comitato Unico di Garanzia già istituito nell'Ente a' norma dell'art. 21 della Legge n. 183/2010.
2. Le parti sono concordi nel ritenere indispensabile la promozione, nell'Ente, di iniziative che diano attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" attraverso l'adozione e la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive.
3. L'obiettivo principale, tra quelli individuati dal "codice" è quello di sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente e tramite la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.
4. Le parti si impegnano ad adottare misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sancire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Art. 38 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a. mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b. mediante l'utilizzo puntuale ed aggiornato degli strumenti tecnologici in dotazione;
 - c. mediante l'attivazione di forme di lavoro innovative (lavoro agile, telelavoro etc.).

Art. 39 – Congedi per donne vittime di violenza

1. Ai sensi del comma 1 dell'art. 34 del CCNL 21.05.2018, la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Ai sensi del comma 2 dello stesso articolo, salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Art. 40 – Unioni civili

1. Ai sensi dell'art. 48 del CCNL 21.05.2018, a fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 41 – Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato dal Dirigente responsabile il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente è il seguente:

STATO CIVILE – uff. cimiteriale	n. 1 unità
POLIZIA MUNICIPALE	n. 3 unità (di cui un graduato) per turno

3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

Art. 42 – Comunicazione all'utenza

1. I Dirigenti sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

Art. 43 – Norme finali

1. Per tutto quanto non indicato nei precedenti articoli, si rinvia ai vigenti Contratti Collettivi Nazionali ed agli accordi decentrati.

Elenco allegati:

Allegato A): profili professionali con posizioni economiche iniziali

Allegato B): destinazione risorse

Allegato C1) e Allegato C2): schede con criteri progressioni economiche orizzontali

ALLEGATO A)

Profili professionali con posizioni economiche iniziali

CATEGORIA	PROFILO	
B1	Applicato amministrativo	
	Operaio	
B3	Collaboratore amministrativo	
	Collaboratore tecnico	
	Messo	
	Operaio Specializzato	
	Commesso farmacia	
	Esecutore amministrativo	
	C	Istruttore amministrativo
		Istruttore Legge 68/1999
Istruttore tecnico		
Agente P.L.		
Educatrice nido		
Insegnante sostegno		
D	Funzionario tecnico	
	Assistente sociale	
	Ufficiale P.L.	
	Funzionario Amministrativo	
	Farmacista	

Allegato B)	
DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE 2019	
totale risorse decentrate al netto delle P.O.	491.333,30
totale fondo 2019	491.333,30
di cui stabile	443.603,20
di cui variabile	47.730,10
progressione orizzontale storica	192.446,93
nuove progressioni 2019	21.915,10
indennità comparto	62.555,88

indennità turno	37.000,00
indenn. Aggiunt. Asilo	9.023,80
incremento indenn. Asilo nido	5.305,32
indenn. Ex 8° qf	6.972,48
	108.383,69
indennità servizio esterno	10.000,00
indennità funzione P.L.	8.000,00
indenn. specifiche responsabilità	34.200,00
indenn. Spec. Resp. Lett.i -ufficiali stato civ/ anagrafe – urp	2.500,00
indenn. Condizioni di lavoro (rischio)	1.650,00
indenn. Condizioni di lavoro (maneggio valori)	4.300,00
indenn. Condizioni di lavoro (disagio)	7.000,00
TOTALE PARZIALE	402.869,51



PROGRESSIONE ORIZZONTALE 2019

SCHEDA ASSEGNAZIONE PUNTEGGI

ETTORE:

DEPENDENTE Sig.

PROGRESSIONE D	PUNTEGGIO PREVISTO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
1. RISULTATI CONSEGUITI	valore massimo punti 80	
media della valutazione individuale ottenuta a seguito della metodologia valutativa per gli incrementi produttivi, negli ultimi tre anni (compreso l'anno di riferimento) ponderata come di seguito indicato:	valore massimo fascia	
Fascia punteggio valutazione media ottenuta da 70,1 a 80	40	
Fascia punteggio valutazione media ottenuta da 80,1 a 90	50	
Fascia punteggio valutazione media ottenuta da 90,1 a 95	65	
Fascia punteggio valutazione media ottenuta da 95,1 a 100	80	
2. ESPERIENZA MATURATA E ACQUISITA *	valore massimo punti 12	
attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione : punti 1 per ciascun anno di assolvimento fino a un massimo di 12		
3. FLESSIBILITA' RISPETTO AI CAMBIAMENTI, PARTECIPAZIONE QUALIFICATA A PROGETTI E/O GRUPPI DI LAVORO INTERSETTORIALI E SERVICIO FUNZIONI SPECIFICHE E/ AGGIUNTIVE PLURISERVIZIO NON GIÀ REMUNERATE	valore massimo punti 8	
TOTALE	100	

* L'esperienza maturata decorre dall'ultima progressione orizzontale o dalla data di inizio servizio nel Comune di Magenta.

DATA:
FIRMA DIRIGENTE
FIRMA DIPENDENTE

<p>1. <i>[Faint text]</i></p>	<p>2. <i>[Faint text]</i></p>	<p>3. <i>[Faint text]</i></p>
<p>4. <i>[Faint text]</i></p>	<p>5. <i>[Faint text]</i></p>	<p>6. <i>[Faint text]</i></p>
<p>7. <i>[Faint text]</i></p>	<p>8. <i>[Faint text]</i></p>	<p>9. <i>[Faint text]</i></p>
<p>10. <i>[Faint text]</i></p>	<p>11. <i>[Faint text]</i></p>	<p>12. <i>[Faint text]</i></p>



PROGRESSIONE ORIZZONTALE 2019
 SCHEDA ASSEGNAZIONE PUNTEGGI

SETTORE:

DIPENDENTE Sig.:

PROGRESSIONE B e C	PUNTEGGIO PREVISTO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
1. RISULTATI CONSEGUITI	valore massimo punti 60	
Media della valutazione individuale ottenuta a seguito della metodologia valutativa per gli incrementi produttivi, negli ultimi tre anni (compreso l'anno di riferimento) ponderata come di seguito indicato:	valore massimo fascia	
Fascia punteggio valutazione media ottenuta da 60,1 a 70	30	
Fascia punteggio valutazione media ottenuta da 70,1 a 80	40	
Fascia punteggio valutazione media ottenuta da 80,1 a 90	50	
Fascia punteggio valutazione media ottenuta da 90,1 a 100	60	
2. ESPERIENZA MATURATA E ACQUISITA *	valore massimo punti 40	
attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione : punti 2 per ciascun anno di assolvimento fino a un massimo di 40		
TOTALE	100	

* L'esperienza maturata decorre dall'ultima progressione orizzontale o dalla data di inizio servizio nel Comune di Magenta.

DATA:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

