

Art. 16

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (art. 7, comma 4, lett. V, CCNL 2018)

1. In applicazione degli artt. 15 c. 5 e 67 c. 1 del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per gli anni 2019/2021 in un importo corrispondente a quanto stanziato a tal fine nel 2017, pari a € 353.000,00.

2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto da:

- retribuzione di posizione, quantificata secondo i vigenti criteri per il conferimento degli incarichi e per la ponderazione dell'indennità di posizione;
- alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento, come annualmente definito.

Art. 17

Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. H, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locale 21/5/2018, Per definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con Posizione Organizzativa e Alta Professionalità, viene adottato il seguente sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto collettivo (art. 18, comma 1, lett. h: incentivi per funzioni tecniche; compensi professionali avvocati; compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, compensi incentivanti connessi ad attività di recupero evasione tributi locali; compensi derivanti dagli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) DL 437/96, convertito con L. 556/96)

Incentivi di legge

Abbattimento indennità di risultato

Da 1.000,01 a 3.000,00 euro	15%
Da 3.000,01 a 5.000,00 euro	30%
Da 5.000,01 a 7.000,00 euro	40%
Oltre i 7.000,00	50%

TITOLO IV

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 18

Risorse destinate

1. Al personale della Polizia Locale sono riconosciute le indennità previste dall'art. 56-quinques (indennità di servizio esterno) nonché dall'art. 70-bis (indennità condizioni di lavoro in relazione alla specificità dell'attività cui è adibito), secondo le modalità previste dal presente Titolo.

2. Per tutti gli istituti economici di carattere generale, non riportati nel presente Titolo, si rimanda alle disposizioni previste per la generalità dei dipendenti.

Art. 19

Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 56-quinques CCNL 2018)

1. L'**indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinques** del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa in servizi esterni di vigilanza, nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. Al personale non addetto in via continuativa a servizi esterni può essere riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro in presenza di articolazione di lavoro che prevede servizio interno/esterno.

2. L'indennità di cui al precedente comma:

□ è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento all'esterno dell'orario giornaliero, con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente

conseguenti (es. stesura verbali) come attestati esclusivamente dal Responsabile di Servizio con funzioni di coordinamento;

- la "prevalenza" dell'attività svolta all'esterno;
- è quantificata in € 5,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno a carico del fondo per le risorse decentrate, in considerazione di una esigenza di sicurezza sul territorio di livello medio, invariata rispetto agli anni precedenti.
- Nelle giornate del 15 agosto, 24 e 31 dicembre, l'indennità è maggiorata fino a € 10,00.

3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno e con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995. L'indennità di servizio esterno compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni e non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 6.

4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità maturata due mesi prima è effettuata sulla base del sistema di rilevazione delle presenze/assenze, tramite apposite causali, e della tempestiva certificazione della prevalente attività di servizio esterno rilasciata mensilmente dal Responsabile titolare di Posizione Organizzativa o da un Ufficiale con funzioni di coordinamento che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.

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

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 20

Indennità di funzione personale della Polizia Locale (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nella categoria D, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, un'indennità di funzione nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo secondo il vigente CCNL, fino ad un importo massimo pari a € 2.000,00.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right, some in blue ink.

2. L'indennità è quantificata entro un massimo di € 2.000,00 secondo la graduazione dei seguenti parametri, che devono essere tutti contemporaneamente presenti:

Autonomia operativa e personale gestito

livello punteggio	descrizione	Punteggio max
A1	Grado di commissario capo Coordinatore	8
A2	Grado di Commissario Capo	7
A3	Grado di Commissario	6
A4	Grado di Vice Commissario	5
A5	Specialista di Vigilanza	4
	I parametri di cui alle lettere A1-A2-A3-A4-A5 devono essere cumulati con uno dei criteri delle lettere B o C:	
B	il responsabile gestisce almeno 3 U.O.S. con un numero minimo di dipendenti di cat. C assegnati pari o superiore a 3 oppure dalla presenza di almeno 2 U.O.S. con un numero minimo di dipendenti di cat. C assegnati pari o superiore a 10	2
C	Il responsabile ha il coordinamento di almeno 1 unità (o non gestisce collaboratori)	1

Relazioni e tipologia di utenza

livello punteggio	descrizione	punteggio max
A	relazioni intrattenute dal responsabile che nell'organigramma non dipende da P.O. o da altro responsabile sia con utenti esterni istituzionali sia interni (uffici): livello alto	10
B	relazioni intrattenute dal responsabile sia con utenti esterni istituzionali sia interni (uffici): livello medio	7
C	relazioni intrattenute dal responsabile sia con utenti esterni istituzionali sia interni (uffici): livello basso	3

Specificità delle responsabilità e complessità dell'attività

livello punteggio	descrizione	punteggio max
	il responsabile presidia uffici rilevanti e strategici caratterizzati da elevata complessità (es. più processi e più discipline)	10
B	il responsabile presidia uffici caratterizzati da media complessità (es. un processo su più aree o più processi su unica area)	7
C	il responsabile presidia un solo processo e/o una sola disciplina	2

Le indennità sono calcolate sulla base del punteggio ottenuto (P) dai dipendenti individuati:

- ☐ Punteggio massimo = 30 (P.max)
- ☐ Indennità massima = € 2.000,00
- ☐ Indennità assegnata = € 2.000,00 / P.max x somma P

3. La quantificazione viene effettuata dal Dirigente del Settore.

4. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995, con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies c. 1 del CCNL 21.5.2018.

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

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

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

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 21

Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di svolgimento di iniziative di carattere privato (art. 56-ter, CCNL 2018)

1. Le prestazioni del Personale di Polizia Locale svolte in occasione di attività e iniziative di carattere privato sono remunerate come straordinario esclusivamente con i proventi versati dai privati. L'Amministrazione valuterà di far garantire dal privato la corresponsione di quanto dovuto.

Art. 22

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater CCNL 2018)

1. Quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della Strada, come determinata dall'Ente in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché alla previdenza complementare mediante versamento al fondo Pensione Perseo Sirio, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.

2. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione costituisce uno specifico fondo per il personale appartenente al corpo della Polizia Locale pari alla percentuale annualmente individuata dalla Giunta Comunale, sulla somma indicata dall'art. 208 al primo capoverso del comma 4.

Le suddette somme sono assegnate con apposita delibera di Giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. e destinate in base all'effettiva riscossione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'dean' and another below it. In the center, there are several initials, including 'egh', 'cc', and 'rif'. On the right, there are more initials, including 'NG' and 'SD', and a signature that looks like '29'.

3. Di tale fondo è beneficiario il personale del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.

4. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo ed alle finalità assistenziali di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

5. Le parti, in un apposito tavolo tecnico, definiranno le quote e le percentuali di cui al comma 2.

TITOLO V

INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23

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

1. L'art. 2 c. 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68 c. 2 lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati, appositamente impegnati nei pertinenti capitoli di bilancio e comunicati dai rispettivi Settori e indicati nei prospetti di costituzione e utilizzazione del fondo allegati al presente CCI, soggetti ad aggiornamento annuale.

2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti, salve nuove disposizioni:

- ☐ le risorse di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche), appositamente impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio, sono attribuite secondo le modalità di cui al Regolamento per la ripartizione del fondo per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti pubblici, per opere o lavori, servizi e forniture vigente;
- ☐ risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018;

- compensi professionali per gli avvocati in servizio presso l'avvocatura civica ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14/9/2000, secondo i criteri e le modalità di cui al vigente Regolamento;
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p) D.lgs. 446/1997.

3. Le risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'Ente che ad esse danno attuazione.

4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.

TITOLO VI

ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 24

Disciplina del lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. S, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al pagamento del lavoro straordinario risulta individuato in € 97.109,95 (limite annuo di spesa CCNL 1999).

2. L'amministrazione si impegna a determinare, entro il mese di Febbraio di ogni anno, il budget almeno semestrale dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali, con verifiche ed eventuali riassegnazioni periodiche in corso d'anno.

3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1; è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.

4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

5. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale

della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi, di cui al presente comma, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL del 1.4.1999 e all'art. 38 comma 3 del CCNL del 14.9.2000. Le modalità applicative dovranno essere oggetto di apposita regolamentazione.

6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

7. Il limite massimo per le prestazioni di lavoro straordinario può essere elevato fino a 250 ore in relazione all'attività di diretta assistenza degli organi istituzionali. Per l'anno 2019 si fa riferimento a quanto indicato nel prospetto allegato.

Art. 25

Reperibilità

1. L'istituzione dei servizi di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche la di fuori dell'ordinario orario di servizio.

2. Il presente contratto esercita la facoltà di aumentare fino a 10 il numero dei turni di reperibilità nell'arco del mese.

3. Il compenso per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL 21/5/2018 pari a € 10,33 per 12 ore al giorno. Per i turni superiori al 6° è previsto il pagamento pari a € 13,00.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Scaw' and another below it. In the center, there are initials 'ef/o' and 'pe'. On the right, there are two blue ink signatures, one of which is 'Mh'. Below these, there are more signatures, including one that looks like 'de' and another 'ro'. A large, stylized signature is also visible on the far right. The page number '32' is printed in the bottom right corner.

4. In caso di effettiva chiamata in servizio, al dipendente posto in reperibilità compete, in luogo dell'indennità, il compenso previsto per il lavoro straordinario, per un numero di ore corrispondenti a quelle della durata dell'intervento (dalla presa in carico della chiamata fino al rientro in sede). I compensi dovuti per queste prestazioni straordinarie rientrano nel monte di lavoro straordinario attraverso apposito budget.

Art. 26

Disciplina della trasferta

1. Ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio è considerato attività lavorativa.

TITOLO VII

DISCIPLINE PARTICOLARI E FINALI

Art. 27

Pari Opportunità

1. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con il personale, sia in direzione dell'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione, attraverso le seguenti azioni:

- Informazione al personale assente attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dipendenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni
- Supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale, al rientro dalla maternità, nonché da altre assenze prolungate, anche conseguenti a impegni collegati all'assolvimento di attività di cura nell'ambito familiare, attraverso opportune forme di

aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

- Favorire la flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali e alle esigenze di organizzazione della vita familiare,contemperando gli interessi generali dell'utenza.
- Istituzione del C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

2. Il CUG (Comitato Unico di Garanzia) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è composto:

- da un/a rappresentante designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL;

- da un pari numero di rappresentanti dell'Ente.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Il Presidente del Comitato è designato dall'Amministrazione all'interno del ruolo della dirigenza.

Le funzioni del Presidente e componente del C.U.G. non comportano oneri aggiuntivi per l'Amministrazione.

Il Comitato ha sede presso il Comune di Vigevano. Le funzioni di supporto e segreteria sono assicurate, a rotazione, dagli stessi componenti il Comitato.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha durata quadriennale ed i relativi componenti possono essere rinominati una sola volta; i componenti del Comitato continuano a svolgere le loro funzioni fino alla nomina del nuovo Comitato.

In caso di surroga di componenti, i nuovi nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

Le dimissioni di un componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso; il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di inoltro.

Le dimissioni del Presidente sono presentate in forma scritta al Comitato. In caso di dimissioni di un componente o del Presidente del Comitato le sostituzioni hanno luogo entro 30 giorni.

3. Il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesse demandate ovvero in materia di fenomeni di mobbing:

- a. predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- b. promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- c. trattazione dei temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- d. iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- e. analisi e programmazioni di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- f. diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- g. azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- h. azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

4. I Compiti Consultivi vengono esercitati formulando pareri su:

- a. progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- b. piani di formazione del personale;
- c. orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- d. criteri di valutazione del personale;
- e. contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenza.

I compiti di verifica vengono espletati nei riguardi di:

- a. risultati di azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- b. esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

- c. esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- d. assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5. L'Amministrazione fornisce ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività e si impegna a fornire informazione alle OO.SS. in merito a tutte le iniziative e ai pareri adottati dal CUG.

Art. 28

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi, . Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.

4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. La delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 5 comma 3 lett. i) del CCNL 21.05.2018 può proporre modifiche a tale piano.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

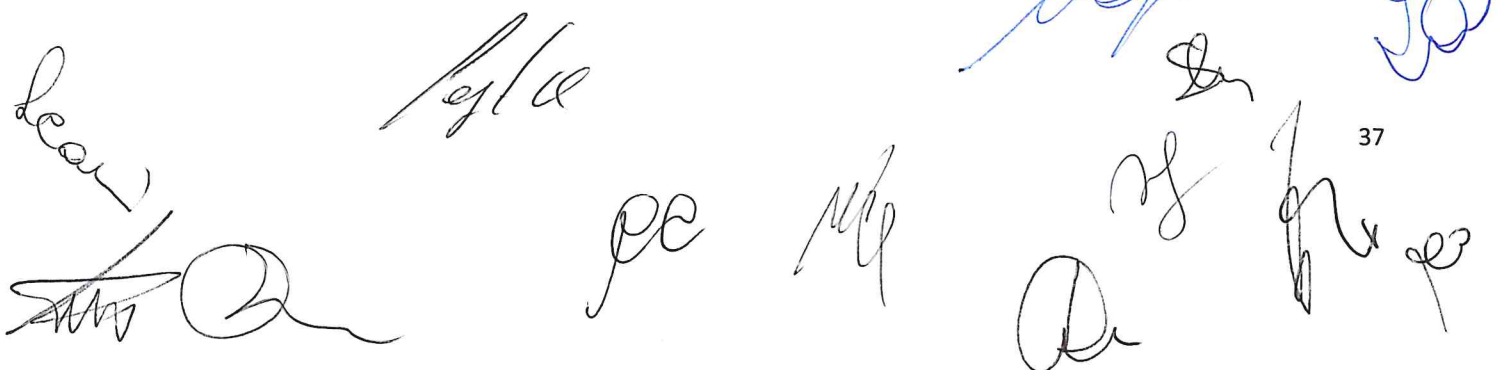
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

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. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.

10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.



37

11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 29

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 2018)

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. Il Datore di lavoro ai sensi del T.U. n. 81/2008 e s.m.i. nomina il Medico Competente e l'RSPP; di concerto con le due figure previste dal T.U. deve redigere la richiesta Relazione annuale, funzionale alla puntuale e tempestiva gestione, da parte dell'Ente, degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

In coerenza con la disciplina contenuta nel T.U. i Dirigenti, di concerto con l'RSPP e previo apposito corso, provvedono alla designazione dei preposti e degli addetti alla gestione emergenze, lotta antincendio e pronto soccorso.

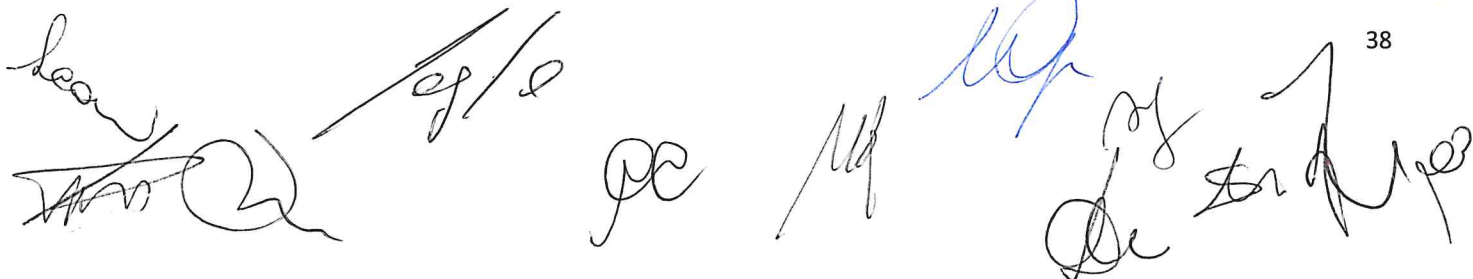
3. Il datore di Lavoro e i Responsabili di Servizio si avvalgono dei preposti al fine di sovrintendere all'attuazione delle norme e delle procedure aziendali finalizzate alla salute e sicurezza dei lavoratori. Detti preposti sono identificati, in relazione alla articolazione delle singole strutture organizzative o in caso di strutture decentrate.

4. L'Amministrazione cura la formazione continua dei dipendenti in materia di prevenzione e sicurezza e delle connesse responsabilità; in tale ambito attiva periodici corsi di formazione specifica per i Dirigenti – Datori di Lavoro- responsabili di servizio e dipendenti;

5. Il Comune riconosce come irrinunciabile il contributo dei lavoratori (e quindi dei loro rappresentanti) nel processo di valutazione e miglioramento delle condizioni di lavoro dal punto di vista dell'igiene e della sicurezza, che prevede momenti di formazione congiunta e confronto sull'argomento tra i partecipanti per acquisire maggiore consapevolezza sulla materia: è a tal fine la normativa prevede che vengano individuati i R.L.S.

6. I componenti la RLS, il cui numero è definito in 3, sono nominati dalla RSU.

Qualora uno o più dei componenti la R.L.S. dovesse dimettersi la RSU provvederà alla nomina del/i sostituto. I componenti la RLS restano in carica sino alla nomina dei successori.



38

7. L'Amministrazione si impegna a garantire ai RLS l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del TU 81/2008. I RLS svolgeranno, in orario di lavoro, con esclusione del lavoro straordinario:

- partecipazione a sopralluoghi, incontri e gruppi di lavoro convocati dall'Amministrazione;
- consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- consultazione in merito alla organizzazione della formazione dei lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, di pronto soccorso e di gestione dell'emergenza;
- formulazione di osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dagli Organi di Vigilanza, nonché redazione di istruttorie preliminari alla consultazione;
- partecipazione alla riunione annuale di cui e alla formazione di cui al T.U. 81/2008.

8. La consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza da parte del Datore di Lavoro, secondo quanto prescrive la legge, riguarda:

- la valutazione dei rischi, l'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Ente;
- la designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori.
- L'organizzazione della formazione relativa agli addetti all'attività di prevenzione incendi, evacuazione in caso di emergenza, pronto soccorso.

9. Il Documento di Valutazione dei Rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress -lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del TU n. 81/2008.

Art. 30

Lavoro agile e telelavoro

1. Le parti si impegnano affinché siano attuati gradualmente percorsi di sviluppo di forme di lavoro agile, tra cui il telelavoro, in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita privata e professionale nonché di benessere organizzativo.

Art. 31

Interpretazione autentica

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo integrativo, le parti si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale
3. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 32

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA A VERBALE

Con riferimento alla "Previdenza complementare del personale del Corpo della P.L. è definibile la seguente declaratoria: "Fascia da € 20.000 ad € 50.000 (assicurando un valore pro-capite da € 800 a € 1000 da destinarsi a previdenza integrativa).

Nella prima annualità* ci si attesterà sull'estremo inferiore della fascia" *incassi 2019 a valere sull'anno 2020.

Delegazione di parte pubblica:

Dott. Stefano Sergio: Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante

Dott.ssa Lorena Corio: Dirigente titolare della funzione Personale

Dott.ssa Laura Genzini: Dirigente titolare della funzione Bilancio

Organizzazioni sindacali territoriali del personale del Comparto:

Segreteria CGIL/FP Anna Maria Galantucci

Segreteria CISL FPS Antonio Cassinari

Segreteria UIL FPL Maurizio Poggi

Segreteria CSA- SIAPOL Ernesto Cassinelli

R.S.U.:

Cinzia Casarotti

Loredana Testa

Mara Odorici

Antonio Rossanigo

Daniela Sambinello

Delegazione di parte pubblica:

Dott. Stefano Sergio: Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante

Dott.ssa Lorena Corio: Dirigente titolare della funzione Personale

Dott.ssa Laura Genzini: Dirigente titolare della funzione Bilancio

Organizzazioni sindacali territoriali del personale del Comparto:

Segreteria CGIL/FP Anna Maria Galantucci

Firmato da:
CASSINARI ANTONIO CARLO

Segreteria CISL FPS Antonio Cassinari

Motivo:
firma contratto

Segreteria UIL FPL Maurizio Poggi

Data: 13/12/2019 08:16:29

Segreteria CSA- SIAPOL Ernesto Cassinelli

R.S.U.:

Cinzia Casarotti

Loredana Testa

Mara Odorici

Antonio Rossanigo

Daniela Sambinello

Giuseppe Langone



Cristina Gibelli

Gaspare Salerno



Dalila Melato



Lorella Canevari



Mariangela Soria



Simona Bottazzi

