

P.g. 75468
DEL 21/11/2019



Città di Vigevano

Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Vigevano Parte normativa ed economica 2019 – 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa: 19 novembre 2019 Contratto:
Periodo temporale di vigenza	Triennio normativo ed economico 2019-2021
Composizione della delegazione trattante	- Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale Dott. Stefano Sergio Dirigente titolare della funzione Personale: Dott.ssa Lorena Corio Dirigente titolare della funzione Bilancio: Dott.ssa Laura Genzini - Organizzazioni sindacali firmatarie FP CGIL; FPS CISL; FPL UIL; CSA Regioni e Autonomie Locali (Silpol) e relative RSU
Soggetti destinatari	Tutto il personale del Comparto, di ogni categoria e tipologia contrattuale, a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il contratto contiene la disciplina in ordine a: TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI Art. 1 -Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo TITOLO II RELAZIONI SINDACALI Art. 2 - Modelli di Relazione Art. 3 -Assemblee sindacali Art. 4 - Diritto di affissione e permessi sindacali

Art. 5 - Personale in distacco sindacale

TITOLO III

RISORSE DECENTRATE

Art. 6 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Art. 7 - Destinazione delle risorse decentrate

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 9 - Risorse destinate al pagamento di indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo

Art. 10 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 1, CCNL 2018)

Art. 11 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 2, CCNL 2018)

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Art. 13 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Art. 14 - Progressione economico orizzontale

Art. 15 - Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (art. 7, comma 4, lett. V, CCNL 2018)

Art. 17 - Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. H, CCNL 2018)

TITOLO IV

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 18 - Risorse destinate

Art. 19 - Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 56-quinquies CCNL 2018)

Art. 20 - Indennità di funzione personale della Polizia Locale (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Art. 21 Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di svolgimento di iniziative di carattere provato (art. 56-ter, CCNL 2018)

Art. 22 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater CCNL 2018)

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

TITOLO VI

		ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO Art. 24 - Disciplina del lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. S, CCNL 2018) Art. 25 – Reperibilità Art. 26 - Disciplina della trasferta TITOLO VII DISCIPLINE PARTICOLARI E FINALI Art. 27 - Pari Opportunità Art. 28 - Formazione ed aggiornamento professionali Art. 29 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 2018) Art. 30 - Lavoro agile e telelavoro Art. 31 - Interpretazione autentica Art. 32 - Disposizione finale
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione da parte dell'Organo di Controllo Interno? Si in data_____
		Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare dei rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009: SI Il Piano delle performance è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 175 del 26/07/2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009: Disposizione abrogata L'Amministrazione ha assolto gli obblighi in materia di trasparenza già previsti dalla citata norma e ora ricompresi nel D.lgs. 3372013 e s.m.i., pubblicando i dati secondo le disposizioni ivi contenute in apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente La Relazione della Performance anno sarà validata secondo i principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009 La Relazione sulla performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione

II. 2 Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia

Premessa

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali: l'art. 71 del suddetto contratto prevede che la nuova disciplina sui fondi decentrati sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline, che devono pertanto ritenersi disapplicate.

Gli artt. 70 bis e seguenti del CCNL disciplinano ex novo le indennità attribuibili ai dipendenti del Comparto, precisando al comma 5 che "la presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL".

Al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, è necessario pertanto adottare un nuovo contratto decentrato integrativo, che, secondo quanto dispone l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, "ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4" del CCNL 21.5.2018.

Secondo la deliberazione di G.C. n. 198 del 12/09/2019 recante "Linee di indirizzo per integrazione risorse variabili fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2019 e contrattazione e successiva sottoscrizione Ipotesi Contratto Integrativo Parte Normativa ed economica 2019-2021 si è addivenuti all'accordo relativo sia alla parte normativa che a quella economica.

Nella preintesa le parti danno atto del nuovo CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 (di seguito CCNL 21.05.2018). Alcune disposizioni in esso contenute demandano alla contrattazione di secondo livello la regolamentazione di nuovi istituti contrattuali ed economici e prevedono il superamento di altri, istituiti nei previgenti CCNL del personale non dirigente del Comparto Regioni/Autonomie Locali e disciplinati nei Contratti decentrati integrativi delle singole P.A. del comparto.

In breve, è stata prevista una sezione sulle relazioni e prerogative sindacali e si sono definiti: i criteri di utilizzo delle risorse decentrate, di erogazione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa, i criteri per le progressioni orizzontali anche se il CCI non prevede progressioni economiche in quanto la Giunta ha ritenuto di non destinare specifiche risorse al finanziamento di progressioni

orizzontali essendo in corso il recupero delle somme del salario accessorio indebitamente erogate per superamento dei limiti finanziari alla costituzione dei fondi; la quantificazione e i criteri per l'attribuzione delle nuove indennità definite dal contratto nazionale, in particolare condizioni di lavoro, indennità per particolari responsabilità e quelle specifiche per la Polizia Locale (indennità servizio esterno e indennità di funzione).

Il contratto ricomprende anche un titolo specifico sull'erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, con il rinvio alla regolamentazione adottata dall'Ente in materia.

Inoltre, in sede di contrattazione, si sono definiti alcuni istituti sull'orario di lavoro (flessibilità, reperibilità) demandati alla contrattazione integrativa.

In ultimo il contratto prevede l'impegno delle parti all'attuazione dei percorsi di sviluppo di forme di lavoro agile e di concessione di benefici di natura assistenziale.

Premesso quanto sopra, in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

- a. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si applica al personale non dirigente del Comune di Vigevano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
- b. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
- c. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge.

d. La sua durata è triennale salvo:

1. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione e l'applicazione;
2. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio qualora se ne ravvisi la necessità;
3. la volontà delle parti di rivederne le condizioni

e. Tutti gli istituti a carattere economico verranno erogati dopo l'approvazione della relazione sulla performance sui risultati ottenuti, secondo la disciplina del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 2

Modelli di Relazione

1. I modelli relazionali sono quelli previsti dal Titolo II del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 al quale si rinvia per quanto non specificato nel presente articolo.

Le relazioni stabilite tra l'Amministrazione e la delegazione sindacale si suddividono in:

Partecipazione, articolata in:

☐ **Informazione (art. 4 CCNL 21/5/2018):** sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedono il confronto e contrattazione, costituendone il presupposto per l'attivazione. Consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi da parte dell'Ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 21/5/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla nei tempi, modi e contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere valutazioni e proposte.

☐ **Confronto: (art. 5 CCNL 21/5/2019):** si attua nelle materie previste dall'art. 5, comma 3, del CCNL 21/5/2018, su richiesta dei soggetti sindacali, entro 5 giorni dall'Informazione. L'incontro può essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'Informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni e consente a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 21/5/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

☐ **Contrattazione:** si svolge sulle materie e nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dagli articoli 7 e 8 del CCNL 21/5/2018.

☐ **Organismo paritetico per l'innovazione: (art. 6 CCNL 21/5/2018):** poiché il Comune di Vigevano è un Ente con oltre 300 dipendenti, è istituito, entro e non oltre il 31 ottobre 2019, con lo scopo di attivare un

dialogo collaborativo con le organizzazioni sindacali, su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, formulando proposte da sviluppare in sede di confronto Amministrazione-Sindacati.

2. La contrattazione annuale sarà avviata tendenzialmente dal mese di marzo.

Art. 3

Assemblee sindacali

1. Il diritto di assemblea si esercita nei modi previsti dall'art. 4 del CCNQ 4/12/2017.
2. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
3. La convocazione, la sede e l'orario sono comunicati al Servizio Gestione Giuridica del Personale con tre giorni di preavviso prima della data individuata.
4. L'Amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le esigenze di servizio.
5. I Responsabili trasmettono tempestivamente al Servizio Gestione Giuridica del Personale l'elenco dei dipendenti partecipanti. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio e alla fine di ciascun turno di lavoro.
7. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, è applicata la disciplina dell'art. 4 del CCNQ 4/12/2017.

Art. 4

Diritto di affissione e permessi sindacali

1. Il diritto di affissione è garantito ai soggetti sindacali individuati dall'art. 3, comma 2, lett. b)-e) e del CCNQ 4/12/2017 e alla RSU secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNQ 4/12/2017.
2. La R.S.U. e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal CCNQ del 4/12/2017.
3. L'organizzazione sindacale di appartenenza e la R.S.U. comunicano al Servizio Gestione Giuridica del Personale, con congruo anticipo (di norma almeno due giorni), l'utilizzo dei permessi sindacali.
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 lavoro.
5. Per quanto riguarda gli aspetti connessi all'esercizio delle funzioni della R.S.U. ed alle relative prerogative, l'Amministrazione mette a disposizione, in modo permanente e gratuito, un locale idoneamente arredato, corredato di telefono, computer con accesso ad Internet e stampante; tale locale è situato presso il Palazzo Municipale.
6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione concede l'uso di una parte del proprio sito internet/intranet, per permettere, ove possibile, alle OO.SS. ed alla R.S.U. la ricezione e la trasmissione di messaggi e di documentazione inerente alla contrattazione e ai problemi sindacali (bacheca elettronica).

Art. 5

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 CCNQ 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, è considerato ai fini della progressione orizzontale.
2. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale è quella media della categorie e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente è risultato in via continuativa in distacco sindacale altrimenti vengono prese in considerazione per i periodi di servizio effettivamente prestati le relative valutazioni individuali.
3. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017 verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, in particolare il trattamento accessorio legato alla produttività è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati, nel rispetto del vigente regolamento sulla performance.

TITOLO III

RISORSE DECENTRATE

Art. 6

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito nell'allegato A) del presente contratto collettivo decentrato comprensivo dei prelievi derivanti dalle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina dei seguenti articoli.
2. Le parti prendono atto del corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e concordano sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCI, dando atto che il fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse previste ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), sommato alle risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative rispetta il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017.
3. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
4. Le parti concordano:
 - ☐ che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere

finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

- che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57 c. 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009).

Art. 7

Destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate sono quantificate con provvedimento dirigenziale ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018 e sono integrate ai sensi del comma 4 del citato articolo, in presenza dei presupposti contrattuali e di legge.

2. Le risorse sono destinate come di seguito riportate:

- a) Posizioni economiche in godimento
- b) Indennità di comparto
- c) Indennità spettante al personale educativo degli asili nido, ai sensi dell'art. 31, comma 7, del CCNL 14/9/2000;
- d) Incremento dell'indennità del personale docente, nella misura sancita dall'art. 6 del CCNL 5/10/2001;
- e) Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale, in base al CCNL del 31/3/1999, pari a € 2.823,90
- f) Indennità condizioni di lavoro, secondo la disciplina di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/2018 e al presente CCI;
- g) Indennità di turno, reperibilità nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- h) Indennità di responsabilità, disciplinata dall'art. 70 quinquies CCNL 21/5/2018;
- i) Indennità riferite al personale della Polizia Locale: Indennità di servizio esterno e di funzione;
- l) Incentivi per funzioni tecniche, avvocatura, attività resa a privati, progetti relativi alla sicurezza urbana e cittadina finanziati con i proventi dell'art. 208 del Codice della Strada e con fondi regionali.

3. La restante quota di risorse è destinata al premio di produttività organizzativa e individuale, nel rispetto delle previsioni dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018, secondo cui almeno il 30% della parte variabile è destinata alla performance individuale.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate e/o esposte a rischi (pertanto pericolose o dannose per la salute) e/o implicanti il maneggio di valori. Le componenti possono essere compresenti ai fini del riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro, che è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività specificate, ed è definita entro i valori minimi (€ 1,00) e massimi (€ 10,00) stabiliti dal CCNL, secondo i seguenti parametri:

	Basso	Medio	Alto	Elevato
Rischio	1	2,5	4	
Disagio	1	2,5	4	5
Maneggio valori	1	2,5		

2. Per le attività **esposte a rischio** (es. comportanti l'utilizzo di attrezzature, esposizione a rumori o esalazioni, trasporto valori) le parti condividono che al personale adibito ad attività a rischio, individuato dal dirigente tenuto conto delle valutazioni dell'RSPP e dei pareri degli RLS, spetta l'indennità tenendo conto dell'incidenza del rischio accertato sulla base della seguente graduazione, correlata al grado di incidenza del rischio:

Grado di rischio	Indice di rischio Basso: € 1,00	Indice di rischio Medio: € 2,50	Indice di rischio Alto: € 4,00
------------------	------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------

3. Ai dipendenti formalmente incaricati che svolgono effettivamente attività impicanti il **maneggio di valori** spetta la relativa indennità in riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate:

Maneggio valori	Da € 10.000 a € 50.000,00 (annuo) € 1,00	Superiore a € 50.000,00 (annuo) € 2,50
-----------------	---	---

4. La misura del **disagio** viene determinata dal **Comitato dei Dirigenti**, tenuto conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Tenuto conto delle condizioni sfavorevoli accertate è riconosciuta al personale che svolge le attività disagiate un importo giornaliero calcolato attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

Grado di disagio	Indice di disagio Basso: € 1,00	Indice di disagio Medio: € 2,50	Indice di disagio Alto: € 4,00	Indice di disagio Elevato: € 5,00
------------------	------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------

A titolo esemplificativo e non esaustivo si individuano le seguenti attività:

- Indice di disagio "basso" (€ 1,00 al giorno): figure professionali che svolgano in modo prevalente e continuativo servizi obiettivamente disagiati per le modalità di espletamento (servizi di sportello), ovvero per particolari situazioni organizzative, ambientali o sociali, che devono essere certificate dai responsabili dei servizi (es. servizi socio-assistenziali, assistenza all'infanzia negli asili nido e scuole materne comunali, movimentazione carichi negli asili nido e scuole materne);
- Indice di disagio "medio" (€ 2,50 al giorno): personale addetto all'attività di accertamento abitativo, personale addetto in modo esclusivo e permanente al sostegno all'handicap, educatori addetti in modo esclusivo e permanente ad attività di educazione e sostegno all'handicap, personale addetto alla custodia e vigilanza Castello, personale addetto al servizio notificazione, personale del servizio economato addetto a movimentazione carichi, sportelli con utenza complessa;
- Indice di disagio "alto" (€ 4,00 al giorno): personale addetto alla erogazione di servizi presso strutture

indipendenti dalla struttura amministrativa comunale (es. Teatro Cagnoni), in relazione alla flessibilità richiesta dalle funzioni attribuite, all'adattamento continuo dell'orario cui il personale deve sottostare ed all'impossibilità di fornire un'articolazione dell'orario in via preventiva.

- Indice di disagio "elevato" (€ 5,00 al giorno): al personale che svolge almeno 3 ore di lavoro oltre le ore 18.00 o nella giornata di sabato nell'ambito di un orario di lavoro di 36 ore settimanali per articolazione del normale orario di lavoro, o con articolazioni peculiari per garantire parametri di servizio a contatto diretto con il pubblico (maestre), con esclusione del personale che presta servizio in turni.

A titolo esemplificativo:

- personale che svolge funzioni di supporto agli organi istituzionali (centralinisti, elettricisti, ecc.) in orari serali o nella giornata di sabato;
- personale con articolazione di lavoro che comprende la prestazione di servizio nella giornata di sabato (es. personale addetto al Teatro Cagnoni, Personale addetto allo Stato Civile) e personale che su disposizione del Servizio presta attività articolata su fasce orarie, a rotazione, garantendo compresenza e rapporti di copertura;
- personale addetto alle Biblioteche che presta servizio per consentire aperture serali e nelle giornate di sabato;

4. I responsabili dei suddetti servizi predispongono l'articolazione dell'orario di lavoro su base settimanale, plurisettimanale o mensile secondo le esigenze dei rispettivi servizi.

Tale indennità compete solo se esiste articolazione dell'orario almeno su base settimanale.

5. La liquidazione dell'indennità (rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio (ridotta proporzionalmente per il personale a tempo parziale) al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente con riferimento all'indennità maturata due mesi prima, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dell'attestazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.

6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori.

7. Tale indennità è incompatibile, nella stessa giornata, con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018. L'individuazione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la corresponsione dell'indennità compete ai Dirigenti, previa verifica annuale dell'incidenza sull'apposito fondo e valutati i necessari adeguamenti.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del 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. 9

Risorse destinate al pagamento di indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

2. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:

- a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
- c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).

3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, previa tempestiva comunicazione degli stessi agli uffici preposti.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del 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. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 1, CCNL 2018)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità: è erogata a personale incaricato della responsabilità di articolazioni organizzative individuate nel Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi non riconducibili all'area delle posizioni organizzative nonché a personale deputato ad assumere decisioni di natura autonoma e spesso connesse a procedimenti di natura complessa. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal dirigente del Settore.

2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

3. La pesatura avviene attraverso i fattori di valutazione delle seguenti tre griglie, che devono essere tutte contemporaneamente presenti:

Autonomia operativa e personale gestito

livello punteggio	descrizione	punteggio
A	Responsabile di Unità organizzativa di staff alle dirette dipendenze del Dirigente	10
B	Responsabile che gestisce almeno 3 U.O.S. con un numero minimo di dipendenti di cat. C assegnati pari o superiore a 3 oppure gestisce almeno 2 U.O.S. con un numero minimo di dipendenti di cat. C assegnati pari o superiore a 10 oppure coordina strutture esterne o plessi con almeno 6 lavoratori	7
C	Responsabile che ha il coordinamento di almeno 1 unità di pari livello o di cat. C o B3.	4

D	Responsabile che non gestisce collaboratori	3
---	---	---

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 (es. ha responsabilità di firma con valenza esterna)	10
B	relazioni intrattenute dal responsabile sia con utenti esterni istituzionali sia interni uffici: livello medio	7
C	relazioni intrattenute dal responsabile con utenti interni intersettoriali: livello basso	3

Specificità delle responsabilità e complessità dell'attività

livello punteggio	descrizione	punteggio max
	il responsabile presidia funzioni rilevanti e strategiche caratterizzate da elevata complessità (es. più processi e più discipline oppure opera nell'esercizio di apposita abilitazione professionale o specializzazione connessa al profilo)	10
B	il responsabile presidia funzioni caratterizzate 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	3

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

€ 2.000,00 al Responsabile di Unità organizzativa di staff alle dirette dipendenze del Dirigente, non incardinata in un servizio, che richiede una specifica professionalità ed esperienza congiunta a laurea o ad abilitazione professionale o apposita specializzazione.

5. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Dirigente di Settore, previo confronto con gli altri Dirigenti e con il Segretario Generale in sede di Comitato di Direzione o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme. Si prevede un'istruttoria dei Servizi Gestione Giuridica e Gestione Economica del Personale, che ne verificano le compatibilità economiche con

le risorse a disposizione nel fondo della produttività e con i connessi stanziamenti di bilancio per l'anno di riferimento.

Una volta confermata la compatibilità, le figure saranno incaricate formalmente delle specifiche responsabilità dal Dirigente di Settore di assegnazione. Le medesime responsabilità non possono essere ascritte ad altro soggetto della stessa area (divieto di duplicazione). L'incarico si intende annuale ed è soggetto a conferma nel rispetto del budget dell'anno precedente, fino alla ridefinizione. E' di norma revocabile in base ad esigenze funzionali o procedure disciplinari.

6. La riduzione del budget complessivamente previsto nel fondo della produttività per il compenso delle specifiche responsabilità di cui trattasi comporta la riduzione proporzionale dell'indennità assegnata.

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

8. Gli importi 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.

9. 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.

10. 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.

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

12. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OOSS firmatarie del CCNL vigente.

13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, in permanenza dei requisiti.

14. 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. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 2, CCNL 2018)

1. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

2. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale adottato dal responsabile del Settore le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies comma 2 del CCNL del 21.5.2018 nella misura di € 300,00 annuali.

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

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale	€ 300,00

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
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.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, in permanenza dei requisiti.
10. 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. 12

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e qualità dei servizi.
3. In particolare il sistema adottato dal Comune di Vigevano prevede che l'incentivazione collettiva sia strettamente collegata agli obiettivi progettuali del Piano Esecutivo di Gestione, strumento di base e di riferimento e strumento di programmazione della gestione dei servizi dell'Ente e comunicato alle OO.SS.. Ad esso è riferita tutta l'attività dell'ente e in relazione al grado di realizzazione dei progetti vengono anche misurati e valutati i risultati.
4. In particolare il sistema prevede:
 - ☐ coinvolgimento di tutto il personale nei progetti di Peg
 - ☐ per ogni progetto di Peg possibilità di coinvolgimento di personale che può appartenere ad altro settore dell'ente stante la naturale trasversalità di taluni processi
 - ☐ La valutazione delle prestazioni e del concreto apporto ai risultati spetta ai competenti dirigenti sentiti i responsabili dei progetti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di valutazione permanente adottato.

5. Le risorse, destinate alla performance organizzativa ed individuale sono ripartite ed erogate al termine del processo annuale di valutazione condotto sulla base della metodologia adottata dall'Amministrazione, finalizzata alla valorizzazione del personale che persegue le migliori performance.

6. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio di cui all'art. 67 c. 3 CCNL 21.5.2018, con esclusione delle lettere c), f), e g) è destinato alla performance individuale di cui all'art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018.

7. Nello specifico, la misurazione e valutazione della performance individuale del comparto sono svolte con riferimento:

- ai comportamenti organizzativi attuati per conseguire le finalità e/o realizzare le attività dell'unità organizzativa di riferimento ed eventuali obiettivi specifici assegnati;
- al contributo quali-quantitativo espresso per il conseguimento delle finalità/attività proprie dell'unità organizzativa di appartenenza o per il raggiungimento di particolari obiettivi assegnati
- la performance individuale verrà erogata a seguito delle compilazione della scheda di valutazione individuale dei dipendenti, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse avverrà in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, come disciplinato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

8. L'effettiva erogazione avverrà a consuntivo dopo l'approvazione della relazione sulla performance sui risultati ottenuti, secondo la disciplina del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 13

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

◦ Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance di cui al precedente articolo, viene destinata una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite.

2. Al fine della determinazione del valore medio pro-capite e della maggiorazione del premio individuale, le risorse destinate alla performance individuale di cui all'art. 68 c. 2 lett. b) vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio, valutati positivamente nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al c. 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

3. Ad una percentuale di dipendenti di ogni settore pari al 2% (arrotondata ad almeno una unità) è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente che riduce la somma delle risorse destinate a premiare la performance.

4. Alla maggiorazione del premio destinato alla performance individuale, di cui al comma precedente, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base della valutazione individuale ottenuta.

Art. 14

Progressione economico orizzontale

1. Le risorse, orientate al budget di settore, se destinate e destinabili, sono ripartite tra i vari Settori in proporzione alla consistenza in organico di ciascuna categoria A,B,C,D presente presso gli stessi al 1° gennaio dell'anno di riferimento, secondo i criteri già in uso nell'Ente.
2. Possono accedere alle selezioni per il riconoscimento della progressione economica orizzontale i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo di attivazione dell'istituto della progressione, che hanno maturato una anzianità minima di due anni nella posizione economica in godimento presso il Comune di Vigevano e/o presso altri Enti pubblici, laddove sia possibile la conciliazione con il sistema di valutazione vigente nel Comune di Vigevano.
3. Le progressioni orizzontali sono effettuate, nei limiti delle risorse disponibili, secondo l'ordine di merito di un'unica graduatoria per Settore e per ciascuna categoria, nella quale sono inseriti i dipendenti, sulla base delle valutazioni conseguite, indipendentemente dalla posizioni economica posseduta. Gli eventuali resti saranno distribuiti sulla base di un'unica graduatoria di Ente. Qualora qualche dipendente non abbia la valutazione del triennio, si tiene conto della media dei due anni precedenti.
4. Il punteggio è determinato in riferimento alla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione orizzontale.
5. Nelle situazioni di pari merito, ai fini della formulazione della graduatoria, la precedenza è assegnata al dipendente che nell'ultima valutazione ha riportato un punteggio più alto e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella categoria.

Art. 15

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Gli incarichi sono conferiti con atto dirigenziale scritto e motivato per un periodo massimo di tre anni.
2. Le parti prendono atto che gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCI risultano confermati fino al 31/12/2020, considerato che il vigente assetto delle P.O. del Comune di Vigevano, con le relative procedure e criteri generali, si presenta attuale, in particolare per quanto attiene sia al conferimento che ai fattori di graduazione, e non in contrasto con il dettato del CCNL Comparto "Funzioni locali" del 21 maggio 2018, come attestato dal Nucleo di Valutazione. Il sistema delle P.O. così come strutturato, per quanto attuale, è suscettibile di ulteriori aggiornamenti e migliorie.

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.

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.

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.

3. Di tale fondo sono beneficiari gli agenti e Ufficiali 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:

1. 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 vigenti;
2. risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018;
3. 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;

4. 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 dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.

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.
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 stanziate previste 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.

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.

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:

2. la valutazione dei rischi, l'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Ente;

3. la designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori.

4. 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 graduali 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.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le parti hanno convenuto sulla temporanea ultrattività, nelle more della ridefinizione della disciplina contrattuale collettiva decentrata integrativa in attuazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle funzioni locali relativo al triennio 2016-2018, di tutti gli istituti previsti nel CCDI vigente del Comune di Vigevano, al fine di continuare ad erogare ai lavoratori, senza soluzione di continuità, gli stessi importi delle previgenti indennità, nell'ottica di evitare interruzione di servizi all'utenza.

A tal fine, hanno concordato di addivenire alla sottoscrizione di un contratto ponte, nelle more della presentazione della piattaforma e della stipula del CCDI di cui all'art. 8 del CCNL 21/05/2018, dandosi atto che il presente CCI potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Disciplina delle risorse decentrate

Il fondo per le risorse decentrate anno 2019, quantificate secondo quanto previsto dagli artt. 67 e ss. del CCNL 21/05/2018, è stato definitivamente costituito in € 1.625.049,01, di cui € 1.180.298,91 per risorse stabili e € 444.750,10 per risorse variabili (di cui € 311.728,46 ex art. 67, comma 3, lett. c).

Le parti danno atto che, in conseguenza dei prelievi dalle risorse decentrate stabili (pari a complessivi € 865.064,56) derivanti dalle progressioni economiche già realizzate in godimento al 1.1.2019 pari a € 366.935,08, degli oneri derivanti dalla riclassificazione del personale, in base al CCNL del 31/3/1999, pari a € 2.823,90 e degli istituti erogabili in forma automatica (indennità di comparto B-C € 159.810,37; indennità personale educativo asili nido € 8.778,16 e indennità per il personale educativo e docente scolastico € 14.988,59) nonché delle somme ex art. 67, comma 3, lett. c), pari a € 311.728,46 il fondo da utilizzare ammonta complessivamente a € 759.984,45.

ART. 2

Progressione economica orizzontale.....€ 0,00

Con deliberazione di G.C. n. 198 del 12/09/2019 recante "Linee di indirizzo per integrazione risorse variabili"

fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2019 e contrattazione e successiva sottoscrizione Ipotesi Contratto Decentrato Integrativo parte normativa ed economica 2019-2021" la Giunta Comunale ha ritenuto di non destinare risorse al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali essendo in corso il recupero delle somme del salario accessorio indebitamente erogate per superamento dei limiti finanziari alla costituzione dei fondi.

ART. 3

Salario accessorio.....€ 185.574,31

Con tale fondo sono compensate le seguenti indennità: indennità di turno, maggiorazione per lavoro ordinario festivo, notturno e festivo notturno, indennità di rischio, reperibilità ed indennità di maneggio valori.

ART. 4

Indennità personale educativo asili nido€ 8.778,16

Al personale educativo degli asili nido compete un'indennità di € 61,98 mensili per dieci mesi. (art. 31, comma 7 CCNL del 14/9/2000).

ART. 5

Indennità per il personale educativo e docente scolastico€ 14.988,59

L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, letto c) e d) del CCNL del 6/7/1995 è stata incrementata portandone il valore complessivo individuale a € 805,67. (art. 6 CCNL 2000/2001).

ART. 6

**Compensi per l'esercizio di compiti comportanti
specifiche responsabilità.....€ 46.859,49**

ART. 7

**Compensi per l'esercizio di attività
particolarmente disagiate€ 25.119,02**

ART. 8

Incentivazione di specifiche attività derivanti da disposizioni di legge:

Le risorse destinate a finanziarie particolari incentivi al personale in base a specifiche disposizioni legislative sono:

Importi inclusi nel blocco dei fondi:

Incentivi ICI al cap. 10104151..... € 1.500,00

Importi esclusi dal blocco dei fondi comunicati dai Dirigenti, suscettibili di rideterminazioni e aggiornamenti alla luce di future novità normative, circolari interpretative e/o nuove disposizioni contrattuali:

Cap. 10107269/0 "Compensi Istat a personale dipendente". Censimento permanente della popolazione

2018- Integrazione contributo attività primi mesi 2019.....€ 3.477,00

Cap. 10107269/0 "Compensi Istat a personale dipendente". Censimento permanente della popolazione 2019- Contribuito fisso.....€ 6.848,00

"Contributo variabile eventuale per Ufficio Comunale di Censimento" al Cap.10108312/0.....€ 2.000,00

Cap. 10102050 "Compensi Ufficio Legale previsti dall'art. 27 del CCNL del 14.9.2000".....€ 10.000,00

Cap. 10102051 "Compensi Avvocatura derivanti da rimborsi spese legali parte soccombente"€ 22.000,00

Incentivi per funzioni tecniche (lavori pubblici) D.lgs. 50/2016 (dal 2018).....€ 91.000,00

Incentivi per funzioni tecniche (servizi e forniture)€ 112.540,64

Importo per Innovazione (art. 113 D.lgs. 50/2016).....€ 54.202,82

Incentivi funzioni tecniche Settore Servizi alla Città.....€ 7.728,00

Importo per innovazione Servizi alla Città.....€ 1.932,00

(Importi comunicati in via cautelativa dal dirigente del Settore Servizi alla Città: erogazione soggetta ad ulteriore verifica)

ART. 9

Indennità di comparto B-C€ 159.810,37

ART. 10

Compensi incentivanti la produttività.....€ 500,931,63

Tali somme saranno disponibili a seguito della verifica del contributo personale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo sostituisce il previgente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo quadriennio 2012-2015.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il sistema complessivo di incentivazione della produttività collettiva prevede l'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi in stretta connessione al ciclo di gestione della performance.

I premi di produttività sono erogati al termine del processo annuale di valutazione condotto sulla scorta della metodologia dell'Ente volta alla valorizzazione del personale che persegue le migliori performance, a seguito della verifica del contributo personale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente. Nello specifico la misurazione e valutazione della performance del personale del comparto avviene con riferimento:

- ai comportamenti organizzativi adottati per conseguire le finalità/realizzare le attività dell'unità organizzativa di riferimento ed eventuali specifici obiettivi assegnati;
- al contributo quali-quantitativo espresso per il conseguimento delle finalità/attività proprie dell'unità organizzativa di appartenenza o per il raggiungimento di particolari obiettivi assegnati.

In particolare, preso atto che -come previsto dal CCNL Funzioni Locali- la contrattazione integrativa deve destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2 dell'art. 68 dello stesso CCNL, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse, le parti concordano di destinare il **30%** alla performance individuale, riconoscendo che l'attuale sistema di valutazione, il quale prevede la percentuale del 40% sulla scheda di valutazione individuale, soddisfa il criterio del 30% delle risorse destinate alla performance individuale

Al fine della determinazione del valore medio pro-capite e della maggiorazione del premio individuale, le risorse destinate alla performance individuale di cui all'art. 68 c. 2 lett. b) vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio, valutati positivamente nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al c. 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

3. Ad una percentuale di dipendenti di ogni settore pari al 2% (arrotondata ad almeno una unità) è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente che riduce la somma delle risorse destinate a premiare la performance.

4. Alla maggiorazione del premio destinato alla performance individuale, di cui al comma precedente, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base della valutazione individuale ottenuta.

La selezione dei suddetti dipendenti avviene in base al voto della scheda di valutazione.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche

Il CCI non prevede nuove progressioni economiche. Con deliberazione di G.C. n. 198 del 12/09/2019 recante "Linee di indirizzo per integrazione risorse variabili fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2019 e contrattazione e successiva sottoscrizione Ipotesi Contratto Integrativo Parte Normativa ed economica 2019-2021" la Giunta Comunale ha ritenuto di non destinare specifiche risorse al finanziamento di progressioni orizzontali essendo in corso il recupero delle somme del salario accessorio indebitamente erogate per superamento dei limiti finanziari alla costituzione dei fondi.

F) Illustrazione risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "*contratti integrativi normativi*" (ossia, definisce la cornice di regole generali) e persegue lo scopo di dare attuazione alle disposizioni contenute nel CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali.

L'accordo integrativo prevede criteri di riparto delle risorse decentrate finalizzati a:

- ☐ garantire le voci di salario accessorio connesse alle responsabilità esercitate, nonché a particolari articolazioni e modalità della prestazione lavorativa funzionali all'assetto organizzativo dell'Ente, in base alle indicazioni contenute nel contratto nazionale;
- ☐ impiegare la restante parte del fondo delle produttività, da erogarsi in modo selettivo al termine del processo annuale di valutazione condotto in base alla metodologia dell'Ente e alla misurazione del raggiungimento dei risultati.

Li, 21 novembre 2019

Il responsabile del Servizio Gestione Giuridica del Personale

Dott.ssa Maria Angela Giglia



Il Dirigente del Settore Politiche Sociali, Risorse Umane, Programmazione e Partecipate

Dott.ssa Lorena Corio

