



## COMUNE DI COMABBIO

PROVINCIA DI VARESE

Piazza Marconi, 1/1 – 21020 COMABBIO - P. IVA 00261830129

Tel. 0331.968.572 int.7 - fax. 0331.968.808

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI COMABBIO PER GLI ANNI 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

In data **17.09.2019** alle ore 15.00 si è incontrata la Delegazione Trattante di parte datoriale , così composta con deliberazione G.C. n. 57 del 12.06.2018:

#### Delegazione di Parte Pubblica

Segretario Comunale D.ssa Maria Chiara Sanfrancesco – Presidente

Responsabile Servizio Finanziaria – Monciardini Cristina - Componente

#### Delegazione di Parte Sindacale:

UILFPL Varese Lorenzo Raia

#### Delegazione RSU :

Paganini Nadia

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

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
<b>Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo</b> .....	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI .....	5
<b>Art. 2 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali</b> .....	5
<b>Art. 3 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali</b> .....	5
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....	6
<b>Art. 4 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa</b> .....	6
<b>Art. 5 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria</b> .....	9
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....	12
<b>Art. 6 Formazione ed aggiornamento professionali</b> .....	12
<b>Art. 7 Disciplina del lavoro straordinario</b> .....	13
<b>Art. 8 Orario di lavoro flessibile</b> .....	14
<b>Art. 9 Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono</b> .....	15
<b>Art. 10 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità</b> .....	15
TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	17
<b>Art. 11 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione</b> .....	17
<b>Art. 12 Rapporto di lavoro a tempo parziale</b> .....	17
TITOLO VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE .....	18
<b>Art. 13 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato</b> .....	18
<b>Art. 14 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada</b> .....	18
<b>Art. 15 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies</b> .....	18
TITOLO VIII INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART.56 SEXIES E ART.70 QUINQUIES .....	19
<b>Art. 16 Indennità per specifiche responsabilità art.56 sexies e art.70 quinquies</b> .....	20
TITOLO VIII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE .....	24
<b>Art. 17 Determinazione concordata della sanzione</b> .....	24
TITOLO IX TRATTAMENTO ECONOMICO .....	25
<b>Art. 18 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate</b> .....	25
<b>Art. 19 Indennità condizioni di lavoro</b> .....	25
<b>Art. 20 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale</b> .....	28
<b>Art. 21 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000</b> .....	28
<b>Art. 22 Premi correlati alla performance</b> .....	29
<b>Art. 23 Piani di razionalizzazione</b> .....	29
TITOLO X BENESSERE DEL PERSONALE .....	30



Art. 24 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro .....	30
Art. 25 Previdenza complementare .....	31
Art. 26 Smart working .....	31
Art. 27 Telelavoro .....	31
Art. 28 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero .....	32
Art. 29 Gestione delle eccedenze di personale .....	32
Art. 30 Disposizione finale .....	33
TITOLO XI PARTE ECONOMICA ANNO 2019 .....	34
Art. 1 Ambio di applicazione e durata .....	34
Art. 2 Costituzione del Fondo delle risorse decentrate : art. 67 ccnl del 21.05.2018 .....	34

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di COMABBIO . e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, assunti per almeno sei mesi.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia 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.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, sul diritto all'informazione si fa riferimento alle vigenti disposizioni legislative e al vigente CCNL Funzioni Locali.
6. Fino alla approvazione del successivo Contratto collettivo decentrato integrativo continueranno ad applicarsi le norme contenute nel presente contratto.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 2

#### Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

Le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali si svolgono nei modi e nei termini di cui al Titolo II (artt. 1 -10) del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018.

### Art. 3

#### Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:
  - la possibilità di affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro in appositi spazi collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di lavoro oppure mediante una bacheca sindacale o attraverso l'utilizzo della posta elettronica istituzionale;
  - l'utilizzo di materiale e strumenti per l'attività
  - l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali, previa richiesta all'Amministrazione comunale, per il tramite delle RSU.

TITOLO III  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 4  
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Per la disciplina delle Posizioni organizzative si rinvia a quanto previsto nel *Regolamento per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle Posizioni organizzative*, approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 88 del 21.12.2018 fatti salvi i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa che, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lett. v) del CCNL, sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa e che sono disciplinati dal successivo comma
2. La somma da erogare, sulla base dei punteggi ottenuti, sarà determinata sulla base del seguente metodo:
  - ✓ La somma destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato dovrà divisa per il totale dei punteggi complessivamente ottenuto dai titolari di posizione organizzativa.
  - ✓ La misura percentuale così ottenuta dovrà essere moltiplicata per il punteggio singolarmente conseguito da ciascuno dei titolari di posizione organizzativa.

Esempio:

1. somma destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato: 10.000,00 €;
2. titolari di posizione organizzativa: A – B – C;
3. *punteggio singolarmente conseguito da ciascuno dei titolari di posizione organizzativa:*  
A 99                      B 100                      C 98;
4. totale dei punteggi complessivamente ottenuto dai titolari di posizione organizzativa:  
297;  
 $10.000,00 / 297 = 33,670033$ ;  
 $33,670033 \times 99 = 3.333,33$  (punteggio da attribuire ad A);  
 $33,670033 \times 100 = 3.367,00$  (punteggio da attribuire a B);  
 $33,670033 \times 98 = 3.299,66$  (punteggio da attribuire a C);

3. La valutazione del risultato terrà conto dei seguenti criteri:
  - Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - Valore della Prestazione individuale secondo precisione, puntualità, tempestività e qualità generale ;
  - Capacità organizzativa: attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa; capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento;
  - Capacità relazionale sia come orientamento all'utenza, che per le relazioni interne all'ente (disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi)
  - Problem solving: Soluzione dei problemi e situazioni critiche; capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti; capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento;



- Innovazione : propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro; ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo.

4. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in centesimi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60 punti) e del punteggio derivante da elementi accessori (max 40 punti), così suddivisi :

- ✓ Fino a 30 punti = nessun risultato;
- ✓ Da 31 a 50 = 40% della somma da erogare;
- ✓ Da 51 a 70 = 70% della soma da erogare;
- ✓ Da 71 a 85 = 90% della somma da erogare;
- ✓ Da 86 a 100 = 100% della somma da erogare.

**VALUTAZIONE RELATIVA AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI:**

OBIETTIVI ASSEGNATI	PARAMETRI	VALORI (punti)
Descrizione degli obiettivi assegnati:	Obiettivo totalmente conseguito	60 – 56
	Obiettivo conseguito in gran parte	55 – 51
	Obiettivo conseguito per metà	50 – 41
	Obiettivo conseguito in minima parte	40 – 31
	Obiettivo non conseguito	30 - 0
<b>VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO</b>		

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

VALUTAZIONE DEGLI ELEMENTI ACCESSORI:

INDICATORI	ELEMENTI QUALITATIVI	VALORI IN punti	VALUTAZIONE
1. Capacità di gestione delle risorse finanziarie e strutturali;	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
2. Capacità di gestione delle risorse umane: a) Incontri periodici con i dipendenti; b) Meccanismi di comunicazione interna; c) Conflittualità all'interno della struttura; d) Ricorso a mobilità interna; e) Metodo di controllo delle risorse umane;	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
3. Flessibilità nell'affrontare problemi ed emergenze: a) Soluzioni dei problemi e situazioni critiche b) Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti c) Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
4. Tempestività nell'accogliere le innovazioni: a) Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro b) Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
5. Capacità di elaborare e gestire progetti riservati al personale con controllo periodico sulla performance individuale;	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	
6. Capacità relazionale: a) Orientamento all'utenza, anche interna all'ente; b) Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi;	Elevata Apprezzabile Modesta	40 – 31 30 – 20 19 – 0	

7. Impegno personale e autorevolezza dimostrata nello svolgimento delle proprie funzioni: a) Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni;	Elevata	40 – 31	
	Apprezzabile	30 – 20	
	Modesta	19 – 0	
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLE CAPACITA' DI DIREZIONE</b>			
<b>VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA (TOT. PUNTEGGIO OTTENUTO/NUMERO DEGLI INDICATORI)</b>			

<b>Art. 5</b> <b>Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria</b>
--

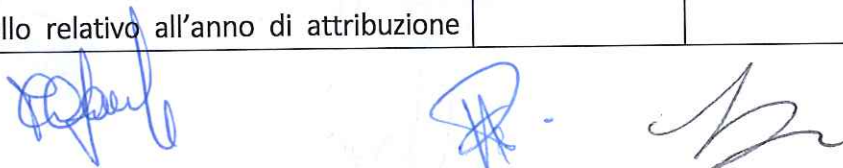
1. Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
  - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
  - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
  - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
- c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

2. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019/2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.

3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE	PERCENTUALE
	C - D	A - B
Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione		



della <b>progressione</b> (per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato);	75%	65%
<b>Esperienza</b> (anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza)	20%	35%
<b>Competenze</b> (esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi nel triennio di riferimento)	5%	0

Si specifica che l'**esperienza** quale "anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza" viene valutata secondo quanto segue:

3 – 12 ANNI NELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA 10 %

13 – oltre ANNI NELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA 20%

Si specifica che le **competenze** quale "esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi" viene valutata secondo quanto segue:

- 1 punto percentuale per ogni giornata formativa del triennio di riferimento, con un massimo del 5%;

Nel caso in cui ci fossero situazioni di parità:

- a) si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- b) in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'età anagrafica del dipendente più anziano;

4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:

- (a)anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
- (b)aver conseguito il punteggio di almeno 80/100 determinato calcolando la media delle valutazione del triennio preso in considerazione;
- (c) non aver subito procedimenti disciplinari negli ultimi due anni precedenti quello in cui viene indetta la procedura per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria.





5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.

- 6 Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
  - 7 Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione finalizzata alla progressione mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può presentare ricorso per la revisione della valutazione ottenuta al soggetto valutatore o al segretario generale entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione.
  - 8 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 9 L'attribuzione della Progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 01.01 dell'anno in cui viene eseguita la progressione stessa.



## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 6

#### 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 nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalla Legge e tenendo conto delle disponibilità finanziarie dell'Ente. 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 previsto dalla Legge.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, i suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
5. 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, preventivamente autorizzate e ove ne sussistano i presupposti.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

**Art. 7**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. Annualmente è destinato un fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. Per l'anno 2019 tale fondo risulta pari ad € 728,49
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e successiva comunicazione ai lavoratori.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 31 luglio di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate
4. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. Lo straordinario è riconosciuto solo se superiore ai 30 minuti continuativi e, successivamente, di 15 in 15 minuti. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate e, in caso di adesione alla banca delle ore, spetta la maggiorazione prevista dall'art.38 CCNL 2000.
5. Le ore eccedenti non autorizzate non si considerano lavoro straordinario e le differenze orarie inferiori ai trenta minuti saranno comunque conteggiate a titolo di recupero nell'ambito della flessibilità oraria di cui al successivo articolo 8.
6. 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.
7. 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 PL 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.
8. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
9. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.



Art. 8  
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nel servizio di Polizia Locale, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di mezz'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, e garantendo l'orario di apertura degli sportelli, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata, procedendo anche con l'entrata anticipata fino a 30 minuti rispetto all'orario di inizio di servizio antimeridiano.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del settore. Nelle giornate di rientro pomeridiano, è possibile compensare il debito di flessibilità negativa, con la riduzione della "pausa pranzo" non oltre il limite stabilito dall'art.26 del CCNL 21.05.2018.
3. Il vincolo del recupero nell'ambito del mese di maturazione può essere derogato solo in caso di impedimento oggettivo, o imprevisto eccezionale che non consenta al lavoratore il recupero orario (la malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire il recupero; oppure la fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese). In questi casi si ritiene possibile lo slittamento del termine al mese successivo a quello di maturazione.
4. Non sono ammessi alla fine del mese crediti orari, per effetto di una flessibilità positiva non utilizzati per compensare una flessibilità negativa.
5. Il mancato recupero entro i termini sopra indicati, attribuibile ad inadempienza del dipendente, rientra nella fattispecie di cui al D.Lgs. 165/2001, ed in ogni caso prevede la proporzionale decurtazione della retribuzione.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
  - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### Art. 9

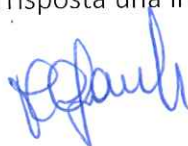
#### Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente, e della esigenza di garantire la presenza in servizio di almeno un dipendente per ciascun settore. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse almeno nelle due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
2. I dipendenti hanno diritto in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi se articolato su 5 gg lavorativi, 32 su 6 giorni. Ai dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77.
3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione, per i primi tre anni di servizio, hanno diritto a 30 giorni di ferie più 4 giorni di riposo previsti dalla legge 937/77.
4. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi precedenti sono ridotti, rispettivamente a 28 e 26.
5. Di norma il piano ferie viene predisposto entro il 15 marzo (con la programmazione del 90% dei giorni di ferie maturati) e si intende accettato se entro il 31 marzo il responsabile non esprime il diniego. Qualora ci fossero sovrapposizioni per lo stesso periodo si utilizzerà il criterio della rotazione nei vari anni tra i richiedenti.
6. Le ferie non godute nell'anno dovranno essere fruita entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, mentre, in caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruita entro il primo semestre dell'anno successivo.
7. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo, così come stabilito dall'art.1, comma 24, della Legge n.148/2011. Per il personale in comando presso altri Enti, il Santo Patrono sarà quello della località presso cui presta servizio.

#### Art. 10

#### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di **turno** si fa riferimento all'art. 32 del CCNL 21.5.2018.
2. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo, e per il personale in comando, secondo le scadenze previste dall'Ente presso cui presta servizio.
3. 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);
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi. Per il personale in comando, la corresponsione della predetta indennità, avviene entro il mese successivo a quello in cui viene trasmessa la richiesta da parte del Responsabile del Servizio.
  5. 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 23.5.2008.
  6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
  7. In applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, per il Settore Tecnico viene istituito il servizio di pronta **reperibilità**. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
  8. Il servizio di pronta reperibilità dovrà essere assicurato nelle giornate del sabato. I dipendenti che dovranno assicurare il predetto servizio dovranno essere disponibili a sabati alterni.
  9. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
  10. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
  11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO V  
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11

**Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione**

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 12

**Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt.53 e 54 del CCNL 21.5.2018.



**TITOLO VI**  
**SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

**Art. 13**

**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Tali prestazioni sono disciplinate nello specifico regolamento.

**Art. 14**

**Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione può costituire uno specifico fondo di previdenza complementare per l'utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lettera c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.
2. 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.
3. La Giunta valuterà di anno in anno, con apposita delibera, la somma che intende stanziare ai sensi del comma 1.
4. Gli accordi tra le parti avverranno nella contrattazione decentrata integrativa dell'anno in cui la somma verrà stanziata.

**Art. 15**

**Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies**

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nell'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come interamente all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per un arco temporale pari ad almeno la metà della giornata lavorativa, come da matrice dei turni e connessa indicazione delle attività assegnate.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro UNO per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate. L'importo che in concreto verrà erogato sarà di anno in anno determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata – parte economica.

4. Non è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata in un'unica soluzione, a consuntivo.
6. 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.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



TITOLO VII  
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'  
ART.56 SEXIES – ART.70 QUINQUIES

Art. 16  
Indennità per specifiche responsabilità art.56 sexies e art.70 quinquies

16.1 I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D (se non titolare di una posizione organizzativa), possono ricevere l'incarico per Specifiche Responsabilità, in presenza di un atto formale del Responsabile di Settore, titolare di P.O., che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. lgs. 165/2001.

16.2 TEMPI E MODALITA' DI CONFERIMENTO INDENNITA' DELL' ART. 56 SEXIES E DELL'ART.70 QUINQUIES, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

I Responsabili di Settore titolari di P.O. possono adottare, entro il mese di febbraio di ciascun anno, provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nel Settore di appartenenza, un destinatario delle indennità di cui agli articoli 56sexies e 70quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

La contrattazione decentrata integrativa annuale individua le risorse a disposizione dell'Ente per queste finalità.

A pena di nullità, il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà indicare tassativamente i requisiti di cui al successivo art. 16.3 che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

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

Le indennità di cui al comma 16.1 hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno. Vengono liquidate in un'unica soluzione al termine di ciascun anno.

L'importo dell'indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso.

L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i responsabili tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

L'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Gli incarichi di cui al presente CCDI possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze gravi e reiterate da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

### 16.3 COMPENSI E REQUISITI

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità prevede come limite massimo individuale un importo non superiore a **3.000 euro annui lordi** per dodici mensilità.

Un'indennità di importo massimo non superiore a **€ 350 annui lordi**, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate, e pertanto le quote individuali annuali saranno conseguentemente riproporzionate.

Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione. Al personale che acquisirà una valutazione individuale, secondo il sistema di valutazione vigente all'interno dell'ente, inferiore al 30% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità, secondo la metodologia qui di seguito trattata.

L'indennità di cui sopra è omnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti. Possono essere cumulati diversi compensi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, comunque non superiori ai limiti massimi previsti

L'attribuzione avverrà previa individuazione da parte dei Responsabili di Settore della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che comportino specifiche responsabilità da parte del personale individuato, documentata da una relazione sull'attività svolta e sulla base dei criteri di cui al punto successivo.

Per Specifiche Responsabilità si intendono quelle attività che implicano le seguenti caratteristiche.

A) in relazione alla **RESPONSABILITA'** (PESO TOTALE 50 PUNTI):

- il coordinamento di più servizi e/o persone dipendente o gruppi di lavoro anche di carattere orizzontale (l'attività implica direzione e coordinamento di unità semplice o complessa, di squadre di lavoratori, conduzione di gruppi di lavoro appositamente individuati; la valutazione aumenta nel caso in cui l'attività viene svolta in mancanza di personale di cat. D) (PESO: MAX 25 PUNTI);
- responsabilità di specifici atti aventi rilevanza esterna con conseguente sottoscrizione degli stessi (PESO: MAX 25 PUNTI);

B) in relazione alla **PROFESSIONALITA'** (PESO TOTALE 25 PUNTI):

- giuridica (viene valutata la complessità dello scenario normativo necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato) (PESO: MAX 8,3 PUNTI);
- tecnica (viene valutata la complessità delle competenze tecniche di base necessarie per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato, compresa la necessità di iscrizione ad albi professionali) (PESO: MAX 8,3 PUNTI);
- gestionale (viene valutata la responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, la complessità derivante dal fatto che i compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità rispetto a soggetti interni ed esterni; la responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante), la responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); la responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni); la responsabilità di concorso decisionale (PESO: MAX 8,4 PUNTI);

C) in relazione alla **COMPLESSITA' DIREZIONALE ORGANIZZATIVA** (PESO TOTALE 25%):

- relazioni interne (l'attività comporta una interfaccia con il personale dell'ente appartenente ad altre aree ed implica il saper coinvolgere altri colleghi all'interno stesso ente nella realizzazione di obiettivi assegnati) (PESO: MAX 8,3 PUNTI);
- relazioni esterne (la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, l'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni – ente pubblico, cittadini, soggetti privati, professionisti, operatori economici- per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati) (PESO: MAX 8,4 PUNTI);
- innovazione e sviluppo (viene valutata la capacità di saper anticipare le novità, la propensione all'innovazione e la capacità di introdurre nell'ente elementi di novità, sia strumentali che normativi) (PESO: MAX 8,3 PUNTI);

I Responsabili di Settore sottoporranno al Segretario Generale la scheda nella quale indicheranno, per ciascun dipendente individuato, il grado di possesso delle caratteristiche.

Il Segretario Generale e i Responsabili di Settore provvederanno a graduare ogni singola posizione, considerando quanto segue:



- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' INFERIORE AL 25 :	€ 0
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 25 a 40 :	€ 500,00-
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 41 a 60 :	€ 750,00-
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 61 a 70 :	€ 1.000,00-
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 71 a 80 :	€ 1.500,00-
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 81 a 90 :	€ 2.000,00-
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 91 a 95 :	€ 2.500,00-
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 96 a	€ 3.000,00-

#### 16.4 INDENNITA' DI CUI ALL' ART. 70 quinquies, COMMA 2, DEL CCNL 21.05.2018

Al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale collocato nelle categorie B,C, e D (se nominato e/o individuato con formale provvedimento), vengono riconosciute, soltanto a coloro che nell'esercizio delle proprie funzioni risultano assegnati in via esclusiva o prevalente alle attività che danno diritto alle indennità in argomento, le seguenti specifiche responsabilità; le relative indennità verranno rapportate in misura proporzionale al periodo dell'anno di formale conferimento dei compiti e delle funzioni- (alcune delle figure di seguito indicate - seppur contemplate in quanto prevedibili nel prossimo futuro - attualmente non risultano presenti all'interno dell'Ente – o seppur presenti non risultano assegnate in via esclusiva o prevalente alle attività che danno diritto all'indennità).

L'indennità di importo massimo non superiore ad Euro 350 annui lordi a lavoratore, verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.

Le Specifiche Responsabilità del personale di categoria giuridica B, C e D, attribuite con atto formale del Sindaco (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Ufficiale Giudiziario) e del Responsabile del Settore titolare di P.O., derivano dalle qualifiche di:

- Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed Elettorale;
- Responsabile dei Tributi;
- Archivistici Informatici;
- Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- Formatori Professionali;
- Ufficiale Giudiziario, per funzioni attribuite ai messi notificatori;
- Personale addetto ai Servizi di Protezione Civile.

#### 16.5 ECONOMIE

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno destinati all'incremento del Fondo per lo Sviluppo delle Risorse Umane e della Produttività Collettiva.

TITOLO VIII  
RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 17

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare del Comune di Comabbio ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, così come previsto dall'art.63 del CCNL 21.5.2018.



## TITOLO IX TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 18

#### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

### Art. 19

#### Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - A. disagiate;
  - B. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - C. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. I valori minimi e massimi giornalieri (*saranno determinati a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata*): Euro 1,00 – Euro ..... ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
  - A. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta
    - a1) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
    - a2) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico (peso causale 1)

a3) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana per almeno 4 ore (peso causale 2)

a4) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) (peso causale 3).

B. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- b1) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b2) indice di rischio medio (peso causale 1)
- b3) indice di rischio alto (peso causale 2)
- b4) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

C. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

- c1) fino a 150,00 euro (peso causale 0)
- c2) da 151 euro a 400 euro (peso causale 1)
- c3) da 401 euro a 800 euro (peso causale 2)
- c4) oltre i 801 euro (peso causale 3)

Disagio	Disagio tipo a1)	Disagio tipo a2)	Disagio tipo a3)	Disagio tipo a4)		
Pesatura disagio	0	1	2	3		
Rischio	Rischio basso b1)	Rischio medio b2)	Rischio alto B3)	Rischio molto alto B4)		
Pesatura rischio	0	1	2	3		
Maneggio Valori	Soglia c1)	Soglia c2)	Soglia c3)	Soglia c4)		
Pesatura maneggio	0	1	2	3		
Somma dei pesi delle 3 causali						

4. Per il calcolo dell'indennità si applicano i seguenti criteri:
- i. Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali
  - ii. La somma dei pesi determina in quale fascia si colloca il valore dell'indennità:

Peso delle 3 causali	Valore indennità
1-4	€ 1,00
5	€ 1.50
6	€ 2,00

5. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
6. 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.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 20**

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

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti, concordato di anno in anno in sede di contrattazione decentrata integrativa, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
- le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
  - le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96;
  - le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
  - le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria)
  - le risorse destinate all'attuazione della legge regionale n. 28 del 20.12.1999“Carta Sconto Benzina”;
2. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.

## Art. 21

### Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 10 % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

## Art. 22

### Premi correlati 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. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.
3. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP.
4. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.
  - a) **Performance organizzativa:**
    - Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte.
    - Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse riferite alla performance organizzativa sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
  - b) **Performance individuale**
    - Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.

- E' inoltre assegnata una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente, che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale.
- Il numero di dipendenti a cui è attribuita la maggiorazione di cui al comma precedente è pari a uno
- La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a n.1 dipendente. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
  - a) superiore valutazione media del triennio

#### Art. 23 Piani di razionalizzazione

1. Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n.98/2011, convertito, con modificazioni nella Legge n. 111 del 15.07.2011.
2. I suddetti piani devono indicare la spesa teoria, sostenuta a legislazione vigente, per ciascuna delle voci di spesa interessate, nonché i correlati obiettivi di risparmio in termini fisici e finanziari;
3. Le parti concordano di utilizzare le eventuali economie aggiuntive, effettivamente realizzate sulla base annua rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art.19 e 31, comma 2 del D.Lgs. n.150.2009, attraverso il sistema della distribuzione a fasce da leggersi in combinato disposto con l'art.6 del del D.Lgs. 141/11; le suddette economie aggiuntive sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei Piano approvati secondo le previsioni di cui al comma 4 dell'art.16 del D.L. 98/2011;
4. Tali economie devono essere certificate, ai sensi della normativa vigente, dal Collegio dei Revisori dei Conti.






## TITOLO X BENESSERE DEL PERSONALE

### Art. 24 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. Le parti di cui all'articolo 5 del CCNL 2016-2018, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
7. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
8. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui al comma 6 del presente articolo, tutte le informazioni relative a:
  - infortuni sul lavoro;
  - malattie professionali;
9. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto in particolare delle misure finalizzate a garantire:



- il miglioramento delle condizioni di lavoro , da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali.
  - la fornitura al personale interessato dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro,
  - la prevenzione delle malattie professionali.
10. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lg.vo n. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
  11. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
  12. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanziava annualmente apposite risorse di bilancio.

**Art. 25**  
**Previdenza complementare**

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

**Art. 26**  
**Smart working**

1. Si rimanda a successivo regolamento specifico nel caso in cui l'Ente intendesse attivare lo smart working.

**Art. 27**  
**Telelavoro**

2. Si rimanda a successivo regolamento specifico nel caso in cui l'Ente intendesse attivare il telelavoro.

**TITOLO XI**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 28**

**Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 C o D

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla legge n. 146/1990 vigenti.

**Art. 29**

**Gestione delle eccedenze di personale**

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.
2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turn-over, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.
4. L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.
5. E' necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Art. 30  
Disposizione finale

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

*repaul*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2019

### 1 Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.05.2018 si riferisce alle materie di cui all'art. 7 comma 4 e disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 4. Esso si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Comabbio con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Il periodo di ferimento è 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2019 salvo diversa previsione delle singole clausole.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso.

### 2 Costituzione del Fondo delle risorse decentrate : art. 67 CCNL DEL 21.05.2018

Il Fondo risorse decentrate è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL del 21.5.2018.

La costituzione del fondo, in quanto atto gestionale, viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio ( n. 194 del 22.05.2019 + n. 207 del 15.06.2019)

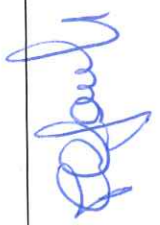
Vista la delibera della Giunta Comunale n. 358 del 22.05.2019 le parti confermano per l'anno 2019 l'integrazione delle risorse variabili di all'art. 67 comma 4 CCNLO del 21.05.2018 ( ai senso dell'art. 67 comma 3 lett. h) per l'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997.

# COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 (1)

DESCRIZIONE	2019
-------------	------

## Risorse stabili

<b>DAL 2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)</b>	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18)	9.823,04	
	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18)	1.440,15	
	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	617,54	
	INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	784,46	
	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18) neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario			
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)			
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)			
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)			
	<b>RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA</b>		
	<b>RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)</b>		
	<b>RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA - (ARAN RAL294)</b>		
	<b>RIDUZIONE FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 ENTI CON DIRIGENZA - (ART. 67, C. 1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18)</b>		
	<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>		-


DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	329,05
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>12.336,14</b>

**Risorse stabili ESCLUSE da limite**

RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) (ART. 67 C.2 Lett. b), nuova dichiarazione congiunta: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	1.031,68
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) Nuova dichiarazione congiunta: fuori limite	416,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) nuova dichiarazione congiunta: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	390,91
<b>Totale Risorse stabili escluse al limite</b>	<b>1.838,59</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>14.174,73</b>

**Risorse variabili soggette al limite**

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)	
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)	
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	762,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (5) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017	

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>	
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>762,00</b>

**Risorse variabili NON soggette al limite**

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)	439,09
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	


<b>INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18) (*)</b>	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) ATTIVITA' SVOLTE PRIMA ENTRATA IN VIGORE D.LGS. 50/16	
<b>01.01.2018</b>	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (6) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)	
<b>EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)</b>	
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	439,09
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>1.201,09</b>
<b>TOTALE</b>	<b>15.375,82</b>

<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>13.098,14</b>
<b>"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA</b>	<b>32.695,00</b>
<b>"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI CON LA DIRIGENZA - DAL 2018</b>	
<b>TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>45.793,14</b>

DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017) (ART. 67 C.7 CCNL 2016-18) (***)	0,00
---	------

RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 D.LGS. 165/2001 - ART. 67 C.11 CCNL 2016-18)	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	48.070,82



**UTILIZZO RISORSE STABILI ART. 67 comma 1 e 2**

**1) Finanziamento dell' indennità di comparto ( Art.68 comma 1 CCNL 2016 – 2018)**

N.DIP	CATEGORIE	MESI	IMPORTO	TOTALE	
2	cat D	12	€ 46,95	€ 1.126,80	
1	cat C	12	€ 41,46	€ 497,52	
1	cat C	12	€ 41,46	€ 497,52	69,44%
1	cat D	12	€ 46,95	€ 563,40	88,89%
				€ 2.685,24	

**2) Mantenimento delle progressioni economiche anni precedenti ( Art. 68 comma 1 CCNL 2016-2018)**

PROGRESSIONI ORIZZONTALI			
1	CAT C	CAT C5	€ 2.772,39
2	CAT D	CAT D2	€ 2.349,92
1	CAT D	CAT D3	€ 3.592,76
			<b>€ 8.715,07</b>

La somma di €. **8.715,07** viene utilizzata per il mantenimento delle progressioni economiche effettuate negli anni precedenti.

**3) Compensi per specifiche Responsabilità ( art. 68 comma 2 lett e) e art 70 – Quinquies CCNL 2016 – 2018)**

Viene destinato l'importo di € **2.000,00** per la remunerazione di compensi specifiche responsabilità di cui all'art. 68 comma 2 lett e) e art, 70 – quinquies CCNL 2016 – 2018 da assegnare nel rispetto dell'art. 16 " **Indennità per specifiche responsabilità art.56 sexies e art.70 quinquies**" del presente contratto.

#### **4) Attribuzione delle progressioni economiche anno 2019 ( art. 68 comma 2 lett j) CCNL 2016 – 2018)**

Per l'anno 2019 non viene prevista nessuna progressione orizzontale di cui all'art. 68 comma 2 lett j) del CCNL 2016 – 2018 e art. 5 " **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria** " del presente contratto.

#### **5) Compensi per indennità condizioni di lavoro ( art. 68 comma 2 lett c) e art 70- Bis CCNL 2016 – 2018)**

Viene destinato l'importo di **€ 75,00**, per corrispondere " indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 68 comma 2 lett c) e art. 70-bis del CCNL 2016 – 2018 da assegnare nel rispetto dell'art. 19 " **Indennità condizioni di lavoro** " del presente contratto e destinata a remunerare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori.

### **UTILIZZO RISORSE STABILI ART. 67 comma 3**

#### **1 ) Premi correlati alla performance organizzativa ( art. 68 comma 2 lett a) CCNL 2016 – 2018)**

Viene destinato l'importo di **€ .....** per corrispondere " premi correlati alla performance organizzativa di cui all'art. 68 comma 2 lett a) del CCNL 2016 – 2018 da assegnare nel rispetto dell'art. 22 " **Premi correlati alla performance** " del presente contratto

#### **2 ) Premi correlati alla performance Individuale ( art. 68 comma 2 lett b) CCNL 2016 – 2018)**

Come previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL del 21.05.2018 alla performance individuale è destinato l'importo pari a **€. 1.901,00** delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma del CCNL del 21.05.2018 per corrispondere " premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 68 comma 2 lett b) del CCNL 2016 – 2018 da assegnare nel rispetto dell'art. 22 " **Premi correlati alla performance** " del presente contratto

Il grado di raggiungimento degli obiettivi verrà valutato dai Responsabili di Servizio e dall'OIV, visti gli indirizzi:

- della Giunta comunale disposti dalla propria deliberazione n. 35 del 22.05.2019 ad oggetto "Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per l'avvio della contrattazione per l'anno 2019";
- dalla deliberazione n. 23 del 26.03.2019 esecutiva ai sensi di legge con la quale è stato approvato il Piano Comunale della Performance per gli anni 2019 /2021 e vengono fissati gli obiettivi da raggiungere
- ed al Regolamento vigente sul sistema di valutazione delle Performance

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 (1)

DESCRIZIONE	
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)
	8.715
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)
	2.685
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)
	2.000
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)
	75
	13.475
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)
	1.901
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAMENTO DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 56-QUINQUIES CCNL 2016-18)
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)
	-
	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)
	1.901
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE LETT. C), F), G)
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)
	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)
	<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE</b>
	<b>15.376</b>

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

La Delegazione di Parte Pubblica:

La Delegazione di Parte Sindacale:

**Il Segretario Comunale – Presidente**

D.ssa Maria Chiara Sanfrancesco



**UILFPL - Varese**

Lorenzo Raia



**Componente –RSU**

Paganini Nadia



**Componente –Responsabile del Servizio Finanziario**

Monciardini Cristina

