

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

Tra il comune di Sanremo, nelle persone della delegazione trattante di parte pubblica, composta, giusta incarico conferito allo scopo con delibere della giunta comunale n. 153 del 05/07/2018, esecutiva e n. 249 del 30/10/2019 esecutiva, da:

- Dott. Tommaso La Mendola, Segretario Generale – Presidente
- Dott.ssa Cinzia Barillà, Dirigente del Settore Finanze, componente
- Dott. Claudio Frattarola, Dirigente del Settore Corpo Polizia Municipale, protezione civile
- Dott. Massimo Mangiarotti, Dirigente Settore Servizi alla persona e promozione del benessere, Tributi, Attività Produttive e Mercati

e

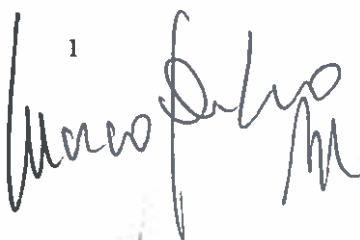
e le organizzazioni sindacali così composte:

- RSU
- OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL: FP CGIL - CISL FP - UIL FPL – CSA.

A quanto infra autorizzati in forza della deliberazione della giunta comunale n. 335 del 20/12/2019 , immediatamente eseguibile

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	2
Art. 1 - Oggetto e obiettivi	2
Art. 2 - Ambito di applicazione	2
Art. 3 - Durata e revisione	3
Art. 4 - Diritti e libertà sindacali	3
Art. 5 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali	3
TITOLO II - RISORSE DECENTRATE.....	6
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	6
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance	6
Articolo 8 - Premio individuale	7
Art. 9 - Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.	8
Art. 10 - Criteri di riduzione dei compensi correlati alla produttività e alla retribuzione di risultato del personale del comparto e del personale titolare di posizione organizzativa.	9
Art. 11 - Progressioni economiche.....	9
Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018).....	10
Art. 13 – Specifiche responsabilità	11



A) Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)	11
B) Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	12
Art. 14 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)	13
Art. 15 - Indennità per il personale della casa da gioco.....	13
TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE.....	13
Art. 16 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018).....	13
Art. 17 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018).	13
Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)	15
TITOLO III – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO	15
Art. 19 - Orario di lavoro (art. 22 CCNL 2018).....	15
Art. 20 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio .	15
Art. 21 - Salute e sicurezza sul lavoro.....	15
Art. 22 - Innovazioni tecnologiche	16
Art. 23 – Destinazione risorse all’area delle posizioni organizzative	16
ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA.....	17

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

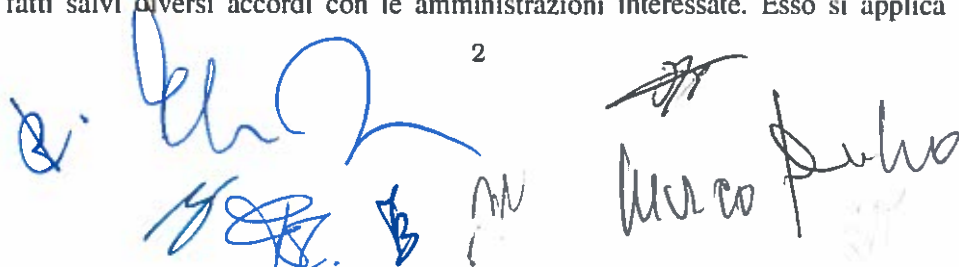
Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione negoziale, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale adottati dall’Ente.
2. Gli obiettivi da perseguire con l’applicazione del presente contratto sono in particolare:
 - il miglioramento della funzionalità dei servizi e dell’azione amministrativa nel suo complesso;
 - l’accrescimento dell’efficienza e dell’efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti, nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI, redatto ai sensi dell’art. 8 del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto 21/5/2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso il Comune di Sanremo con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, ivi compreso il personale comandato/distaccato presso l’Amministrazione Comunale o da questa utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate. Esso si applica altresì ai

2



lavoratori somministrati, qualora gli stessi contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, avendo pertanto titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi sottoscritti dall'Ente.

Art. 3 - Durata e revisione

1. Il presente CCI avrà validità sino al 31 dicembre 2021 e i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2019, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Il presente conserva efficacia, anche dopo la data del 31/12/2021, fino alla stipula del nuovo contratto.

Art. 4 - Diritti e libertà sindacali

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla R.S.U. secondo le modalità previste dall'art. 10 del contratto quadro del 04/12/2017 per la partecipazione a trattative sindacali e per presenziare a congressi e convegni di natura sindacale.

2. Le OO.SS., in applicazione dell'art. 13 del contratto quadro, possono richiedere, oltre il monte ore di cui sopra, anche permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali. L'Amministrazione comunica al Dipartimento per la Funzione Pubblica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.

3. Oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del già citato contratto quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

4. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente. A tal fine, di norma, almeno tre giorni prima della fruizione del permesso, le OO.SS. o la RSU invieranno all'ufficio personale il permesso sindacale del dipendente avente titolo e contemporaneamente lo stesso comunicherà l'assenza al Responsabile del Servizio.

5. Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e rappresentate all'interno dell'Ente, anche singolarmente e per i rispettivi appartenenti, possono indire assemblee del personale comunicando, con preavviso scritto almeno 3 giorni prima, la sede, l'orario, l'ordine del giorno dell'assemblea. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali.

6. L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.

7. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento in sede e allo svolgimento dell'assemblea.

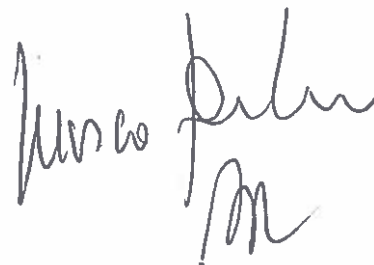
Art. 5 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi dell'art. 2 del CCNL 19.2.2002, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

Servizi essenziali	Prestazioni da assicurare in caso di sciopero	Contingenti minimi esonerati dallo sciopero
--------------------	---	---



3



Stato civile	Accoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	1 Specialista in attività amministrative e contabili – Cat. D Oppure 1 Istruttore Amministrativo – Cat. C
Servizio Cimiteri	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, al ricevimento ed inumazione di salme	1 custode cimitero – Cat. A
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	Sono individuati nel contingente tutti i dipendenti impegnati con ordini di servizio.
Attività assistenziali	Servizio di pronto intervento e di assistenza anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti o a minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale territoriale;	n. 1 guardiano – cat. B
Attività di tutela della sicurezza pubblica	Servizio di Polizia Municipale, per le prestazioni riguardanti: - le attività richieste dall'Autorità Giudiziaria e interventi per T.S.O., - attività antinfortunistica stradale - attività di pronto intervento - attività della centrale operativa - vigilanza della Casa Municipale - assistenza servizio in caso di sgombero neve	Turni I e II n. 1 Special. area vigilanza – Cat. D n. 4 Agente di polizia munic. e locale Turno III n. 3 Agente di polizia munic. e locale
Protezione civile	Protezione civile	Da presidiare con personale in turno di reperibilità
Servizi Strade e cantieri	Servizio attinente alla rete stradale con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24; Servizio cantieri limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti nonché misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini.	Sono individuati nel contingente i dipendenti della squadra del pronto intervento di reperibilità

Servizi Culturali	Limitatamente all'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'Amministrazione.	n. 1 ausiliario/custode – cat. A per turno
Asilo Nido	Per sciopero per l'intera giornata riguardante solo il personale non insegnante: il servizio è aperto all'utenza e dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori ed alla somministrazione dei pasti, ove previsti. Resta ferma l'applicazione dell'art. 4 CCNL 19/2/2002	n. 2 bidelli per turno
Servizi del personale	Erogazione degli emolumenti retributivi fondamentali. In caso di sciopero per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge.	n. 1 Spec. attività amm.ve e contabili – cat. D n. 2 istruttore amministrativo – cat. C === n. 1 Specialista in sist.informativi – cat. D oppure n. 1 Specialista sistemi informativi – cat. C

2. I Dirigenti individuano i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti sopra indicati, adottando criteri di rotazione ove possibile.

3. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere entro ventiquattro ore dall'individuazione la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione al proprio dirigente; in questo caso il Responsabile del Servizio consulterà ad esaurimento il personale in possesso delle caratteristiche idonee a garantire i servizi, sino a reperire il contingente prescritto dalla tabella sopra riportata. Nel caso in cui tutto il personale manifestasse l'intenzione di aderire allo sciopero, il dirigente interessato all'erogazione del servizio essenziale relazionerà la situazione al Prefetto, cui compete l'adozione di formale atto di precettazione per dare continuità ai servizi indicati, assicurando comunque nel tempo un criterio di rotazione fra il personale interessato.

4. Durante lo sciopero, i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.

5. I servizi essenziali indicati nel presente articolo devono essere garantiti con i medesimi contingenti anche in caso di assemblea sindacale. In tale caso il personale, individuato a rotazione dal dirigente, è esonerato dalla partecipazione all'assemblea e/o deve intendersi reperibile a chiamata, potendo partecipare all'assemblea sino all'insorgenza del bisogno.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

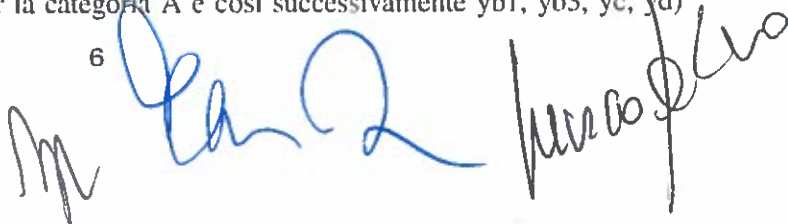
1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - Progressioni economiche nella categoria;
 - Indennità di comparto;
 - Quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - Indennità ex VIII livelli;
 - Riqualificazione del personale ex art. 7 CCNL 31.3.1999.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo delle risorse decentrate sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. Al finanziamento di tale istituto concorrono tutte le risorse non utilizzate nell'anno in corso per altre finalità. Almeno il 30% delle risorse di parte variabile, al netto di quelle a destinazione vincolata, sono destinate alla performance individuale.
2. Eventuali risorse di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance individuale e organizzativa.
3. I criteri e le modalità di erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:
 - le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - il compenso individuale massimo spettante è determinato in misura differenziata in base alla categoria di appartenenza;
 - il premio individuale è erogato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo un criterio articolato per fasce definito nel sistema di valutazione.
4. Le risorse complessivamente destinate al finanziamento dei trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno, in analogia al rispettivo peso nel vigente sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, sono ripartite come segue:
 - 70% alla performance individuale;
 - 30% alla performance organizzativa.
5. La valutazione del dipendente è resa in un'unica scheda di valutazione alla quale sono collegati i fattori di valutativi che si riferiscono alla performance individuale (raggiungimento obiettivi specifici e valutazione competenze e comportamenti) e alla performance organizzativa del settore di appartenenza.
6. Il compenso individuale massimo spettante per la performance individuale e organizzativa è determinato con le modalità di seguito indicate:
 - a) In primo luogo occorre individuare il coefficiente di riparto proporzionale delle risorse disponibili per l'anno di riferimento:
 - a tal fine si procede alla determinazione del valore economico complessivo di ciascuna categoria (che chiameremo ya per la categoria A e così successivamente yb1, yb3, yc, yd)



6



che si ottiene dal prodotto del n. dipendenti in servizio al 1° gennaio, al quale si aggiungono le eventuali assunzioni in corso di anno, per il tabellare di ingresso di ciascuna categoria:

ya = n. dip. cat A	*	tabellare A1
yb1 = n. dip. cat. B (ex 4 ^a q.f.)	*	tabellare B1
yb3 = n. dip. cat. B (ex 5 ^a q.f.)	*	tabellare B3
yc = n. dip. cat C	*	tabellare C1
yd1 = n. dip. cat D (ex 7 ^a q.f. e ex 8 ^a q.f.)	*	tabellare D1

- di seguito si calcola il coefficiente di riparto proporzionale delle risorse disponibili (che chiameremo z) che sarà determinato dal rapporto tra le risorse disponibili nell'anno e la somma dei valori y come sopra individuati (ya + yb1 + yb3 + yc + yd)

$$z = \text{risorse disponibili} / (ya + yb1 + yb3 + yc + yd)$$

- b) A questo punto si procede al riparto proporzionale (rp) delle risorse disponibili tra le categorie moltiplicando il coefficiente z per i valori economici di categoria come sopra calcolati (ya, yb1, yb3, yc, yd), e cioè:

$$\begin{aligned} rpa &= z * ya \\ rpb1 &= z * yb1 \\ rpb3 &= z * yb3 \\ rpc &= z * yc \\ rpd &= z * yd \end{aligned}$$

In questo modo si ottiene la quota parte delle risorse disponibili spendibile per ciascuna categoria. La somma (rpa + rpb1 + rpb3 + rpc + rpd) dovrà essere pari alle risorse disponibili per l'anno di riferimento.

- c) Quindi si individua il compenso individuale massimo (cim) spettante pari al rapporto tra la quota parte delle risorse disponibili spendibile per categoria e il n. di dipendenti in servizio in quella categoria

$$\text{cima} = rpa / \text{n. dipendenti in servizio in categoria A}$$

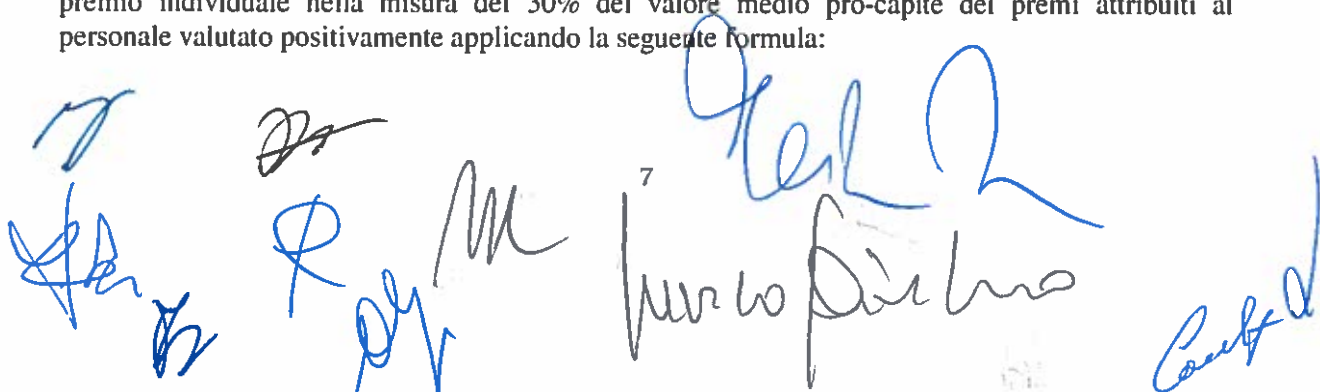
e così per tutte le categorie.

7. Il punteggio totale individualmente conseguito a conclusione del processo di valutazione determina il parametro di attribuzione del premio correlato alla performance secondo il criterio articolato per fasce previsto nel vigente sistema di valutazione. A partire dal 1.1.2020 le parti concordano che il premio correlato alla performance verrà attribuito in misura proporzionale al punteggio conseguito anziché per fasce.

8. In caso di part time, assunzione/cessazione in corso di anno e personale in convenzione il compenso individuale massimo spettante è rapportato alla durata della prestazione lavorativa.

Articolo 8 - Premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69, commi 1 e 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, al 10% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:



$$P = \frac{FPI}{[\Sigma dip + 0,3 * (10\% \Sigma dip)]}$$

Dove:

- P è il premio medio su cui applicare la maggiorazione del 30%;
- FPI è il fondo per la performance individuale complessivo da ripartire;
- Σdip è il numero di dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Ente.

2. La quota del fondo della performance individuale destinata a finanziare la maggiorazione di cui al comma 1 è conseguentemente calcolata secondo la seguente formula:

$$(30\%P) * (10\% \Sigma dip)$$

3. Il premio sarà distribuito al 10% dei dipendenti più meritevoli, con arrotondamento all'unità inferiore, sulla scorta di una graduatoria per ogni Settore redatta in base ai punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale.

4. In caso di dipendenti ex aequo, collocati in graduatoria in posizioni tali da superare la percentuale di cui al comma 3, il Dirigente individua i dipendenti destinatari del premio.

Art. 9 - Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

1. A decorrere dal 31/12/2018 con effetto dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

- al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste dall'ordinamento interno dell'Ente;
- il fondo determinato ai sensi della lettera a), al netto della retribuzione di cui alla successiva lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, applicando la seguente formula:

$$R = \frac{F}{N^{\circ} P}$$

Dove:

- R è la retribuzione di risultato massima spettante;
 - F è il fondo complessivo da ripartire;
 - N° P è il numero delle posizioni organizzative conferite
- La retribuzione di risultato viene poi attribuita secondo il criterio articolato per fasce previsto nel vigente sistema di valutazione.
 - ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance;
 - al termine del periodo di riferimento, il responsabile di P.O. è valutato secondo le disposizioni del vigente Sistema di Valutazione;
 - nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, personale in convenzione ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;

8

- g. per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. La definizione della citata percentuale sarà definita dal dirigente, nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo conto delle complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché la natura e le caratteristiche degli obiettivi assegnati. Il valore effettivo della retribuzione di risultato relativo alla struttura retta ad interim sarà comunque determinato in modo proporzionale alla valutazione ricevuta per l'incarico ad interim.

Art. 10 - Criteri di riduzione dei compensi correlati alla produttività e alla retribuzione di risultato del personale del comparto e del personale titolare di posizione organizzativa.

1. Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance sia del personale del comparto che del personale titolare di posizione organizzativa e particolari compensi percepiti ai sensi dell'art.18 comma 1 lett. h CCNL 21/05/2018 stabilendo le seguenti percentuali di riduzione del compenso spettante per la performance e per la retribuzione di risultato:

Importo incentivo	Da 0 a € 3.000,00	Da 3001,00 a € 8.000,00	Oltre € 8.001,00
Percentuale riduzione produttività o della retribuzione di risultato	0%	20%	50%

2. Le somme non erogate per effetto del suddetto abbattimento, vengono redistribuite al restante personale.

Art. 11 - Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, la progressione economica orizzontale si realizza con risorse di parte stabile destinate annualmente a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le parti concordano di destinare alla progressione orizzontale risorse sufficienti a garantire l'accesso alla progressione ad una percentuale massima di dipendenti pari a:
- 01/02/2019: non superiore al 50% dei dipendenti in servizio nell'ente.
 - 01/01/2020: non superiore 40% dei dipendenti in servizio nell'ente .
 - 01/01/2021: non superiore 10% dei dipendenti in servizio nell'ente .
3. Nel caso in cui la somma destinata, in via presuntiva, per garantire la progressione alle predette percentuali di dipendenti non risultasse sufficiente, il suddetto importo sarà integrato attingendo dalla quota destinata alla performance. Parimenti, l'eventuale importo eccessivo stimato confluirà nella quota destinata alla performance.
4. Conteggiato il numero di dipendenti corrispondente alla suddetta percentuale suddivisi per categoria (cat. A, B1, B3, C, D), ad ogni settore sarà assegnato un numero massimo di progressioni economiche proporzionato al numero di dipendenti assegnati in ciascuna categoria e comunque non inferiore a una posizione per categoria.
5. Il personale interessato è quello in servizio alle date indicate al comma 2. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alle date suddette.
6. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

9

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio:

- a) attività che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, fuligini, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- b) attività che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi e strumenti meccanici per la potatura di alberi e piante o dall'uso di antiparassitari;
- c) attività che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dal lavoro svolto in officine;
- d) attività di notificazione atti in via prevalente a mani proprie al domicilio dell'interessato;

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di disagio:

- a) attività di guardiano della casa di riposo caratterizzata da disagio in quanto, oltre al compito istituzionale di custodia il dipendente rappresenta un riferimento relazionale per un'utenza particolarmente fragile e complessa quale quella degli anziani in stato di bisogno;
- b) attività di collaborazione con il personale educativo nei confronti di un'utenza in fascia di età particolarmente critica e che richiede un'attenzione continua e costante quale quella dei bambini in fascia di età 0-3 anni;
- c) attività di assistenza e controllo diretto delle operazioni di esumazione e estumulazione salme;
- d) attività di assistenza e controllo diretto di attività in officina, o di manutenzione stradale, o di potatura piante e utilizzo di antiparassitari;
- e) attività di custodia dei cimiteri in quanto oltre al compito istituzionale di custodia, il dipendente soddisfa continue e diverse richieste di assistenza dell'utenza;
- f) attività che prevede il contatto continuo con la sala macchine del centro elaborazione dati dove sono presenti numerosi server e apparecchiature informatiche.

4. Al personale adibito in via continuativa con atto formale del Dirigente del Settore a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, intendendosi per valori di cassa il denaro contante o altri titoli sostitutivi del contante quali, a titolo esemplificativo, marche da bollo, assegni, buoni pasto, buoni mensa, l'indennità di cui al presente articolo è erogata in misura commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi giornalieri:

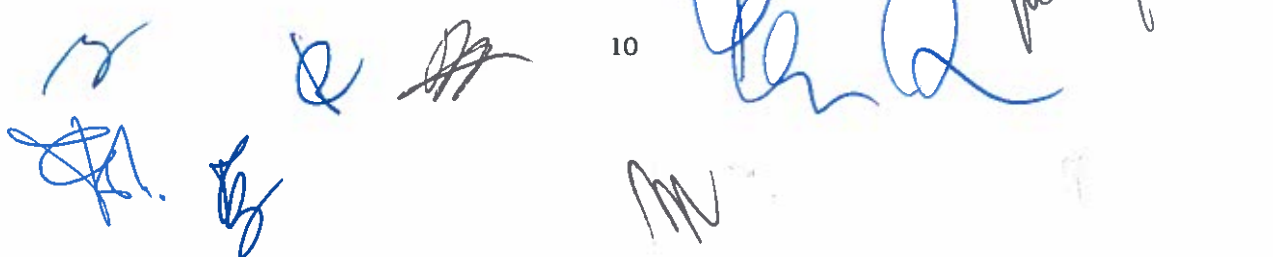
FASCE:

- A. valori annui compresi tra € 40.000 e € 250.000,00
- B. valori annui superiori a € 250.000,00

5. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori di fascia A: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori di fascia B: euro 1,50 al giorno.

10



6. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 5,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività)

7. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

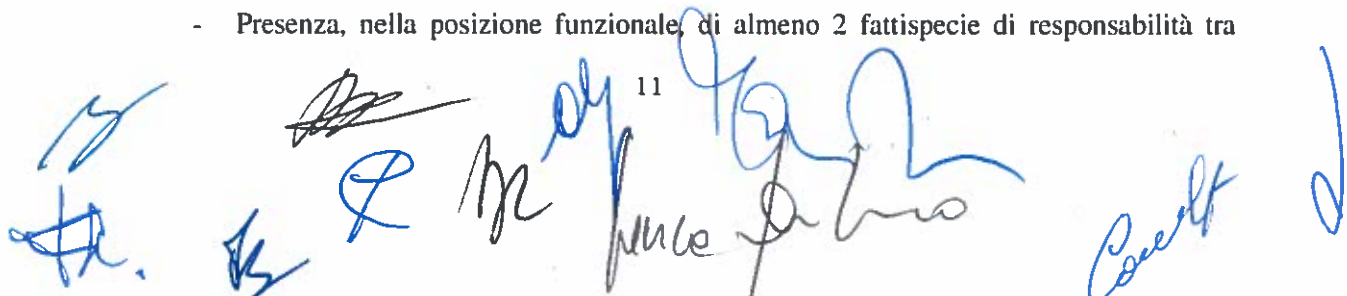
Art. 13 – Specifiche responsabilità

A) Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità, in presenza di svolgimento di funzioni che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:
 - a) Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
 - b) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
 - c) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
 - d) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro costituiti da almeno quattro unità, compreso il coordinatore;
 - e) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile risultanti dal piano della performance;
 - f) Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive tra cui si intendono anche responsabilità di tutoraggio ed affiancamento individuate con progetto specifico;
 - g) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
 - h) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi);
 - i) Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
 - j) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche (non inferiori a € 125.000,00);
 - k) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione;
 - l) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - m) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
 - n) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale da parte di personale in possesso di particolari e comprovate competenze specialistiche;
 - o) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza (preposto), responsabile della privacy, amministratore di sistema, responsabilità derivanti dall'attuazione del codice dell'amministrazione digitale o definite da precise disposizioni di legge);
3. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, fino ad un valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra

11



- quelle sopra indicate: 600,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.200,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.000,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 3.000,00 euro;
4. L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.
 5. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta:
 - al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali;
 - al personale trasferito da o ad altro servizio in proporzione al periodo di permanenza
 L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti/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.
 6. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti/responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.
 7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente/responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
 8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente/responsabile di riferimento annualmente ed è corrisposta non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo.

B) Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Il Dirigente individua il personale di categoria D, C e B al quale sono attribuite specifiche responsabilità in quanto addetti a:
 - anagrafe, stato civile e elettorale in qualità di 'ufficiale di';
 - ufficio relazioni con il pubblico;
 - protezione civile
 - formatori professionali
 - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
 - compiti di responsabilità degli archivisti informatici a cui viene assimilata l'attività di protocollazione "in entrata" (in numero superiore a n. 500 all'anno in base al programma di gestione del protocollo).
2. Le specifiche responsabilità di cui al comma precedente sono compensate con una indennità annua *fino a € 350,00* da liquidarsi entro il mese di febbraio dell'anno successivo.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma A).

Art. 14 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 12 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi due continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

E' rimandata alla contrattazione integrativa l'eventuale elevazione della misura dell'indennità di reperibilità

Art. 15 - Indennità per il personale della casa da gioco

1. In applicazione dell'art. 70 quater del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018, al personale dell'ente che svolge servizio di vigilanza presso la Casa da Gioco è riconosciuta una indennità di funzione onnicomprensiva con esclusione della retribuzione di posizione e risultato negli importi sotto indicati:

Primo Controllori con inquadramento accesso cat. D3	€ 35.114,17
Controllori con inquadramento accesso cat. D1	€ 9.000,00

2. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Di conseguenza, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale e/o a tempo determinato, detti importi vengono riproporzionati in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa e/o alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità di cui al presente articolo compete al personale di Polizia locale che, in via continuativa, rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

2. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa qualora siano svolte all'esterno attività di vigilanza un minimo di 4 ore in giornata di 6 ore ed un minimo di 6 ore 30 minuti in una giornata di 9 ore (comunque non inferiore al 60% dell'intero orario lavorativo del giorno);

3. L'importo giornaliero dell'indennità di cui al presente articolo è determinato in € 6,00.

4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

5. Il Comando della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti con le modalità di cui al comma 2.

6. Sono confermate le indennità del personale per l'area vigilanza di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 17 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018).

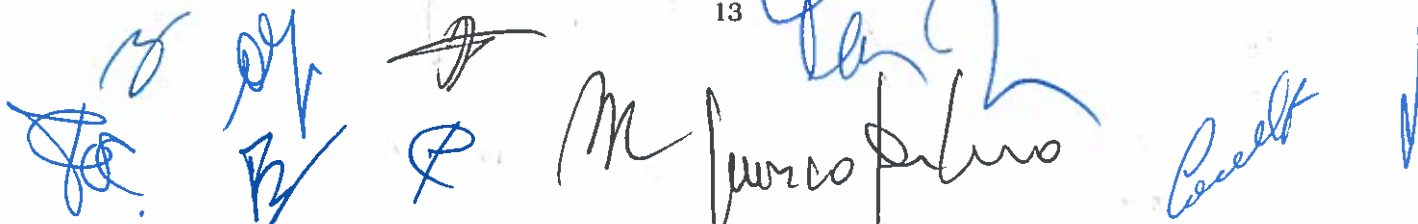
1. Al personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, è riconosciuta una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità connessi al grado rivestito che non caratterizzano in modo tipico le mansioni del profilo professionale posseduto dal lavoratore.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di funzione, le mansioni svolte dal lavoratore devono comportare, necessariamente, lo svolgimento di uno o più compiti di rilevante responsabilità di seguito indicati:

a. Preposizione a strutture che richiedono una notevole intensità di relazioni interne ed esterne alla struttura intrattenute nello svolgimento delle proprie mansioni;

b. Coordinamento di unità operative e di gruppi di lavoro;

c. Svolgimento di compiti di rilevante complessità e di specifico rilievo interno ed esterno, implicanti l'esercizio di concorso decisionale e finalizzati alla realizzazione di piani di



attività e programmi, anche comportanti la gestione di budget, o ancora con responsabilità di attività sostitutiva di funzioni apicali;

3. L'indennità di funzione è determinata:

- per il personale inquadrato in categoria D, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:
 - a) Autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
 - b) Complessità dell'attività
 - c) Responsabilità gestionale
 - d) Grado rivestito: il più alto in grado nell'unità operativa/gruppo di lavoro
 - e) Numero di addetti assegnati all'unità operativa o al gruppo di lavoro (almeno quattro unità, compreso il coordinatore)
 - f) Assegnazione di almeno n. 1 obiettivo strategico del piano delle performance.
- per il personale inquadrato in categoria C, in presenza di tutti i seguenti criteri determinativi:
 - a) Autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
 - b) Numero di addetti assegnati all'unità operativa o al gruppo di lavoro (almeno quattro unità, compreso il responsabile)
 - c) Grado rivestito da sovrintendente a superiore

4. L'indennità è determinata:

- Per il personale in categoria D fino ad un valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 600,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.200,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.000,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 3.000,00 euro;
- Per il personale in categoria C, in presenza di tutte le fattispecie di responsabilità: € 1.000,00. Le parti concordano che siano destinati alla presente indennità complessivamente € 4.000,00.

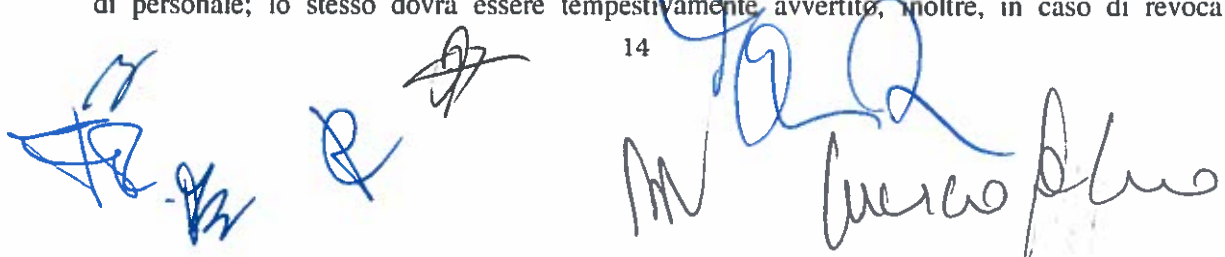
5. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno: l'indennità, se spettante, è corrisposta:

- al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali;
- al personale trasferito da o ad altro servizio in proporzione al periodo di permanenza

l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti/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 dei compiti di responsabilità affidati con la necessaria assiduità.

6. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti/responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente/responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca



dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, siano rivolte a:
 - a) integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluendo unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio, fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

TITOLO III – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19 - Orario di lavoro (art. 22 CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi (CCNL).
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - Situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - Presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - Picchi di attività derivanti da manifestazioni o eventi particolarmente significativi (a titolo esemplificativo Festival, Corsi Fiorito e manifestazioni estive).

Art. 20 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:
 - addetti al servizio protezione civile limitatamente ai casi di allerta;
 - agenti di polizia municipale limitatamente ai casi di rilevazione incidente e o altri interventi non procrastinabili;
 - addetti alla guardiania della casa di riposo;
2. L'attribuzione del buono pasto è riconosciuta in caso di prestazione lavorativa (ordinaria e/o straordinaria) in orario antimeridiano con prosecuzione nel pomeriggio, pari o superiore a 8 ore.

Art. 21 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a. 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;
 - b. 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;

c. 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;

d. nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;

e. l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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;

f. la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 22 - Innovazioni tecnologiche

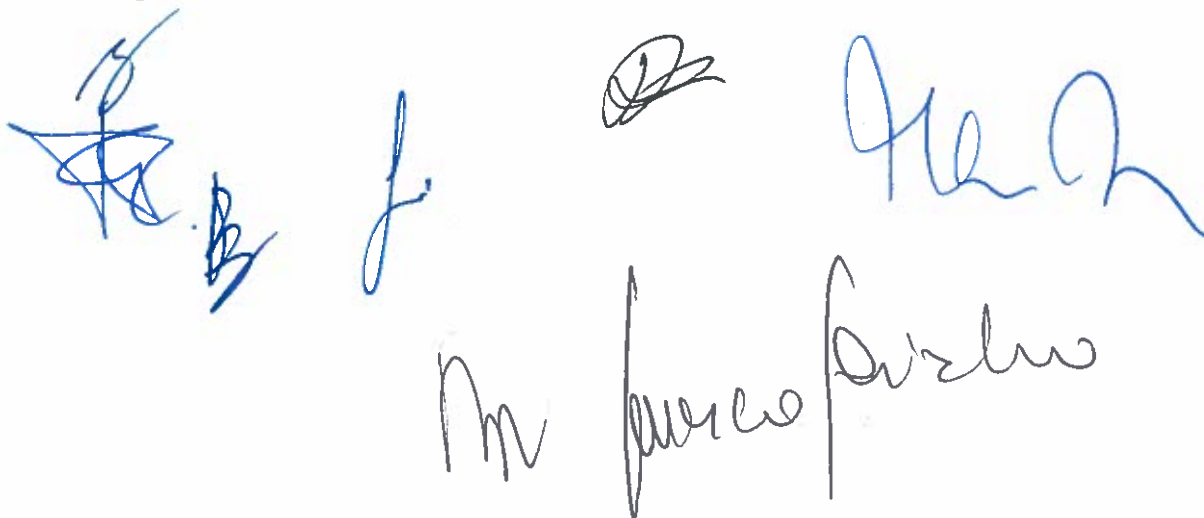
1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

a. le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;

b. gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione che, attraverso l'utilizzo degli strumenti tecnologici in uso presso i vari uffici e servizi, potranno essere svolti con modalità on-line.

Art. 23 – Destinazione risorse all'area delle posizioni organizzative

1. Le parti concordano di incrementare, per l'anno 2021, il fondo delle posizioni organizzative di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 dell'importo di € 35.000,00 con corrispondente adeguamento del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del medesimo CCNL.

The image shows several handwritten signatures in blue and black ink. There are five distinct signatures in blue ink at the top, and two larger, more complex signatures in black ink at the bottom. The signatures are written in a cursive, flowing style.

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

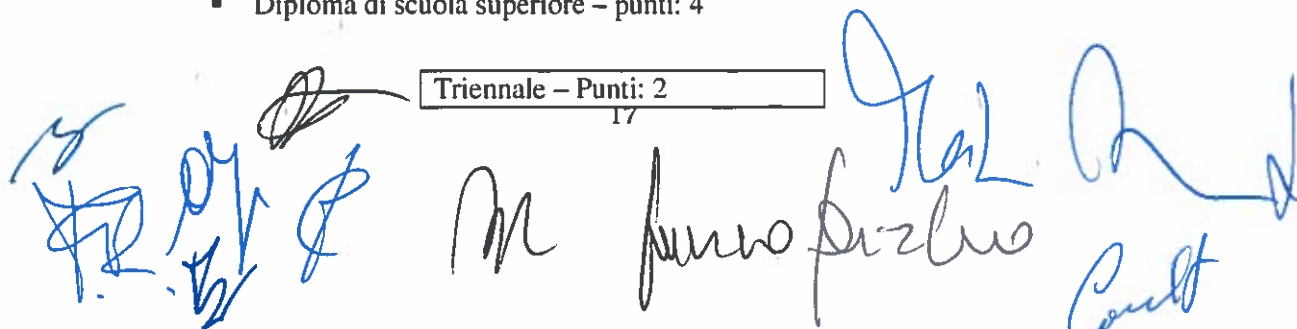
- a. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente: pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
 - in caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

2. Criteri di valutazione

- a. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Sono ammessi a partecipare alla progressione economica i dipendenti la cui media del triennio precedente dei risultati della valutazione della performance individuale sia pari ad un punteggio minimo di 66 punti.
- b. Il Responsabile del Servizio Personale, previa pubblicazione di un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti di avvio della procedura di progressione orizzontale, provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
- I. **Punti 70:** Assegnati proporzionalmente alla media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto dei risultati della valutazione della performance individuale; in caso di mobilità verrà acquisita la valutazione resa presso l'ente di provenienza;
 - II. **Punti 10:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
 - III. **Punti 10:** competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008;
 - IV. **Punti 10:** Eventuali titoli di studio attinenti al posto ricoperto e non richiesti per l'accesso alla categoria.
 - Diploma di scuola superiore – punti: 4

Triennale – Punti: 2

17



- Laurea:

Specialistica – Punti: 2
Laurea a ciclo unico – Punti: 4
- Master/Abilitazione: punti 2

Per il personale inquadrato in categoria D1 (requisito di accesso laurea triennale) in possesso di laurea a ciclo unico verrà attribuito un punteggio pari a punti 2. In considerazione dell'articolo 12 del CCNL 21/05/2018 il quale abroga l'accesso in posizione economica D3, anche ai dipendenti inquadrati in D3 in possesso di laurea a ciclo unico o specialistica viene attribuito un punteggio pari a punti 2.

I punteggi relativi ai titoli di studio di cui sopra sono dimezzati se non attinenti al profilo ricoperto ed all'area di appartenenza. I titoli di studio dell'area giuridica, economica e scienze politiche sono considerati attinenti a tutti i servizi e le aree.

- c. Gli ex aequo collocati in graduatoria in posizioni tali da superare le percentuali scaturenti dall'applicazione del comma 3, sono risolti secondo i seguenti criteri di priorità:
- maggiore anzianità di servizio maturata presso il Comune di Sanremo;
 - maggiore anzianità di servizio maturata secondo il punto 1 dell'allegato;
 - maggiore anzianità anagrafica.
- d. Le graduatorie, distinte per settore e categoria di inquadramento (cat. A, B1, B3, C, D), vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta, da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
- e. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Sanremo, 20/12/2019

Parte Pubblica

Dott. Tommaso La Mendola – Presidente
 Dott.ssa Cinzia Barillà – componente
 Dott. Claudio Frattarola – componente
 Dott. Mangiarotti Massimo – componente

Tommaso La Mendola

Cinzia Barillà

Parte sindacale:

OO.SS. Territoriali

UIL-FPL *[Signature]*

RSU
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]



DICHIARAZIONE A VERBALE DEL CDI

- UILRSU E SEGRETERIA PROVINCIALE UILFPL
- RAPPRESENTANTE RSU-USB

Con riferimento alla firma del CID del 06.12 u.s., i componenti e rappresentanti UILFPL dichiarano che l'art. 3 del CDI, nel 2° comma, "*Il presente contratto conserva efficacia, anche dopo la data del 31/12/2021, fino alla stipula del nuovo contratto.*", si intende FATTO SALVO QUANTO PREVISTO DALL'ART. 23, LADDOVE PREVEDE L'INCREMENTO DEL FONDO DELLE PO ESCLUSIVAMENTE PER L'ANNO 2021. Pertanto, prima della scadenza di cui sopra (31.12.2021), la disponibilità dell'incremento del fondo delle PO, dovrà essere contrattato con le OO.SS., così come previsto dalla vigente disciplina contrattuale.

Si precisa che la presente dichiarazione a verbale è stata espressa, da parte dei firmatari UILFPL e dal rappresentante RSU dell'USB, nel corso della riunione con la delegazione trattante di parte pubblica della mattinata del 06.12.19, e che pertanto si chiede che la dichiarazione sia riportata anche nel verbale della stessa riunione.

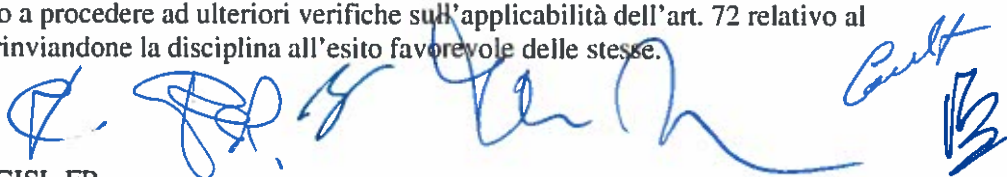
UIL-RSU E SEGRETERIA PROVINCIALE UILFPL e rappresentante RSU-USB

Vincenzo Carlino

DICHIARAZIONI

Dichiarazione congiunta

Le parti si impegnano a procedere ad ulteriori verifiche sull'applicabilità dell'art. 72 relativo al welfare integrativo, rinviandone la disciplina all'esito favorevole delle stesse.

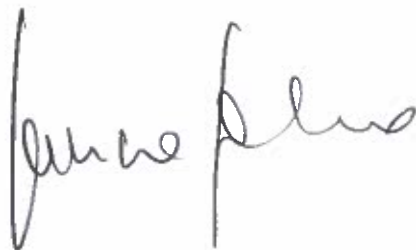


DICHIARAZIONE CISL FP

In relazione alla parte del CDI che disciplina l'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale, CISL FP osserva che il CCNL ha introdotto una sezione specifica per detta attività e ha riconosciuto le specificità del ruolo e delle funzioni che oggi sono attribuite agli appartenenti a questo servizio.

L'articolo del Contratto Decentrato Integrativo oggi sottoscritto, così come declinato, riconduce l'indennità di funzione all'indennità per "specifiche responsabilità" che, per precisa disposizione del CCNL, nonché per definizione stessa, è altro istituto.

L'indennità di funzione dovrebbe essere corrisposta ad ogni appartenente al Corpo Polizia Locale, in misura proporzionale e in ragione delle funzioni specifiche e proprie del profilo di inquadramento che comportano implicitamente assunzione di responsabilità direttamente connessa al grado rivestito.





DICHIARAZIONE A VERBALE UILRSU E SEGRETERIA PROVINCIALE UILFPL

Con riferimento alla firma del CID del 06.12 u.s., i componenti e rappresentanti UILFPL dichiarano che in merito all'applicazione dell'art. 9, c.1, lett. a) (Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative), si intende che la percentuale da erogare sia del 15%, e che tutti gli eventuali risparmi del cd. "fondo delle PO" (es. cessazione anticipata dell'incarico, PO non messa a bando o non assegnata, ect) vengano spostati nella parte variabile relativa alla produttività del restante personale a partire dal fondo 2019. Vengono fatti salvi gli effetti dell'eventuale applicazione della lett. g).

Si sottolinea che la ripartizione delle risorse del fondo di cui sopra è oggetto di contrattazione integrativa annuale, così come disposto dall'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL 21.05.2018, che rimanda all'art. 68 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), e che la ripartizione dell'utilizzo deve essere fatta ad inizio anno.

USB.

