



COMUNE DI PREGNANA MILANESE (CMM)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019 - 2021

Stipulato il 06 Marzo 2019

Parere del Revisore Unico – Costituzione Fondo Risorse decentrate

Parere del Revisore Unico – contratto integrativo

Autorizzazione: deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 27/03/2019

Sottoscritto definitivamente il 17/04/2019

Inviato all'ARAN il 19/04/2019

De
ASB
FP CGIA Metal
FP MILANO METROPOLI
Miguo

| | |
|--|----|
| TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI | 3 |
| Art. 1 - Oggetto e obiettivi | 3 |
| Art. 2 - Ambito di applicazione | 3 |
| Art. 3 - Durata - Revisione | 3 |
| Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie | 3 |
| Art. 5 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali | 4 |
| Art. 6 - Interpretazione autentica | 4 |
| TITOLO II - RISORSE DECENTRATE | 5 |
| Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili | 5 |
| Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance | 6 |
| Art. 9 - Performance organizzativa | 6 |
| Art. 10 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018) | 6 |
| Art. 11 - Progressioni economiche | 7 |
| Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) | 7 |
| Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) | 8 |
| Art. 14 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018) | 9 |
| Art. 15 - Formazione | 9 |
| Art. 16 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018) | 9 |
| Art. 17 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018) | 10 |
| Art. 18 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018) | 10 |
| Art. 19 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000) | 11 |
| Art. 20 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018) | 11 |
| Art. 21 - Orario di lavoro artt. 22 e 25 CCNL 2018) | 11 |
| Art. 22 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018) | 12 |
| Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018) | 12 |
| Art. 24 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018) | 12 |
| Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) | 13 |
| Art. 26 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018) | 13 |
| TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE | 14 |
| Art. 27 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018) | 14 |
| Art. 28 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018) | 14 |
| Art. 29 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018) | 14 |
| Art. 30 - Disapplicazioni | 15 |
| ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA ASSEGNAZIONE PUNTEGGI PER GRADUATORIA | 16 |

AC

FP CGIL
M. C. C.



Signo

W

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, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di PREGNANA MILANESE con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2 e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3 del CCNL del 21/05/2018.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati con deliberazione della Giunta Comunale.
4. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma

2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

5. Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta, anche su supporto informatico, eccetto che sia possibile un approfondimento specifico negli incontri. La documentazione dovrà essere fatta pervenire alle R.S.U. e alle segreterie territoriali del OO.SS. firmatarie del CCNL vigente, di norma entro 10 giorni dall'avvio del tavolo negoziale.
6. Tutti gli accordi, verbali di incontro e contratti debitamente sottoscritti, saranno forniti in copia a tutti i soggetti firmatari, anche su supporto magnetico. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione autorizza l'uso del proprio sito Internet e predispone una specifica casella di posta elettronica, per permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerente la contrattazione ed i problemi sindacali, nonché l'utilizzo del servizio di posta elettronica interna per le comunicazioni delle Rappresentanze Sindacali;
7. L'Amministrazione provvederà a comunicare alle OO.SS. e alle RSU il monte ore complessivo annuo dei permessi sindacali retribuiti, ai sensi del CCNL/98, entro il mese di febbraio di ogni anno. Inoltre, l'Amministrazione fornirà l'estratto dei permessi sindacali usufruiti con periodicità trimestrale.

Art. 5 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 6 - Interpretazione autentica

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

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della Performance secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla G.C. con deliberazione numero 45 in data 10/04/2013.
4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/Piano della Performance. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.
5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67 comma 5, lettera b) del CCNL 21/05/2018, eventualmente comprese le risorse di cui all'art. 56 quater, comma 1, lettera c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/Piano della Performance.
6. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
7. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

8. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli 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.
9. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa (30%) del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 9 - Performance organizzativa

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione OIV, sulla base del sistema di valutazione, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro 1 mese dall'approvazione del PEG dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate per premiare il personale impegnato secondo le modalità e i criteri definiti dalla metodologia di valutazione approvata e vigente (attualmente il livello organizzativo scelto per definire la performance organizzativa è il servizio).
3. Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. È fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;
4. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dall'Organismo indipendente di valutazione entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.
5. Gli obiettivi specifici sono definiti dalla Giunta Comunale, previa consultazione del Segretario Comunale e dei responsabili, titolari di posizione organizzativa.

Art. 10 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti verrà assegnata, in aggiunta ai premi conseguiti, a ciascuno dei tre dipendenti che hanno ottenuto la valutazione più alta complessiva considerando tutti gli elementi di valutazione individuale. In caso di parità del punteggio di valutazione conseguito, la scelta verrà effettuata applicando un criterio che tenga conto per il 50% del numero dei

processi e progetti cui il dipendente ha partecipato e per il 50% del peso ad essi assegnato dall'Organismo Indipendente di Valutazione OIV.

2. La maggiorazione può essere attribuita a condizione che la valutazione raggiunta dagli aventi diritto come sopra individuati risulti superiore alla soglia di merito più alta definita dal sistema di valutazione.

Art. 11 - Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione ed i criteri per l'assegnazione dei punteggi.

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 della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

| TIPO DI ATTIVITA' | IMPORTO INDENNITA' |
|---|---|
| Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose | Euro uno per giorno effettivamente lavorato |
| Altro (esempio assistenza domiciliare) | Euro uno per giorno effettivamente lavorato |

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. A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione). La misura dell'indennità di disagio è definita in Euro 1 per giorno effettivamente lavorato.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è 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 mensili:

- da euro 0,00 a euro 100,00 importo indennità 0,00;

- da euro 100,01 a euro 200,00 importo indennità € 1,00 per giorno effettiva apertura al pubblico;
- da euro 200,01 a euro 300,00 importo indennità € 1,25 per giorno effettiva apertura al pubblico;
- oltre euro 300,01 importo indennità € 1,55 per giorno effettiva apertura al pubblico.

In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 20% ad esclusione del caso in cui la base di calcolo sia pari al minimo contrattuale. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta mensilmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 13 - 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 per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale al quale viene attribuito una o più responsabilità di procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate, viene riconosciuta l'indennità fino al massimo di euro 3.000,00= annui lordi, mediante applicazione dei seguenti criteri e del relativo punteggio:

a) responsabilità di singoli procedimenti ciascuno dei quali composta da una pluralità di fasi autonomamente individuabili, attribuita nei casi e con le modalità previste dal vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi anche in relazione ai sistemi informatici in dotazione o in utilizzo o da utilizzare – max 9 punti (grado di articolazione del procedimento).

Punti assegnati: ___ -- ___

b) responsabilità di conduzione/gestione di obiettivi/programmi/piani di attività/risultati specifici – max 8 punti (entità e strategicità degli obiettivi, piani complessi).

Punti assegnati: ___ -- ___

c) responsabilità di istruttorie particolarmente complesse o di elevata specializzazione – max 8 punti (grado di complessità o di elevata specializzazione richiesta).

Punti assegnati: ___ -- ___

d) responsabilità di sistemi relazionali complessi (es.commissioni – tavoli tecnici) – max punti 5 (grado di complessità del sistema relazionale).

| | |
|------------|--------------------------|
| fino a 9 | 30% dell'importo massimo |
| da 10 a 16 | 50% |
| da 17 a 21 | 75% |
| da 22 a 24 | 85% |
| da 25 a 30 | 100% |

al personale che esercita funzioni riferite allo stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, viene riconosciuta l'indennità di euro 350,00= annui lordi;

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di specifiche responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo. L'attribuzione delle specifiche responsabilità e la definizione della relativa indennità sono stabilite all'inizio di ogni esercizio con apposita determinazione del responsabile del Settore competente, previo indirizzo della Giunta Comunale, sentito il Segretario Comunale.

Art. 14 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale potranno essere attribuite risorse nei limiti delle disponibilità di bilancio pro tempore stanziato;
2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:
 - a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido comunale mediante agevolazioni per punteggi in graduatoria;
 - b) possibilità di attivare iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
 - c) possibilità di sostenere attività di prevenzione e profilassi sanitaria a favore dei dipendenti.

Art. 15 – Formazione

1. Ogni anno, ai sensi del comma 12 dell'art. 49 ter del CCNL 2016 – 2018 Funzioni Locali, è destinata una quota di almeno l'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL medesimo.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione definita annualmente, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a) a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità anche ai fini delle progressioni economiche;
 - b) a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

Art. 16 - 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 undici turni al mese. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 11,50= per un turno feriale di dodici ore in presenza di:
 - a) situazioni di cui al comma 1;
 - b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: tutte le domeniche e tutte le festività infrasettimanali due turni di dodici ore euro 46,00=;

- c) reperibilità prestata nella giornata di sabato per ore 13 e 30 per chi lavora anche al sabato euro 12,96= per chi ha il sabato come giornata di riposo l'indennità è pari ad euro 25,92=.

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

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - c) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
3. E' adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

| <i>Incentivi di legge</i> | <i>Abbattimento indennità risultato</i> |
|------------------------------|---|
| <i>Fino a € 3.000 euro</i> | <i>10,00%</i> |
| <i>Da 3.001 a 5.000 euro</i> | <i>15,00%</i> |
| <i>Da 5.001 a 7.000 euro</i> | <i>20,00%</i> |
| <i>Oltre i 7.000 euro</i> | <i>25,00%</i> |

San.

Art. 18 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che

D

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 19 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate e che pertanto non costituiscano semplici eccedenze di orario, da utilizzarsi entro l'anno di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 30 ore.
3. Per ogni altro riferimento e modalità di fruizione si rinvia espressamente al Regolamento dell'orario di lavoro e di servizio, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione numero 162 del 28 dicembre 2016 e ss.mm.ii..

Art. 20 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile sia in entrata (entrata posticipata) che in uscita (uscita anticipata). Qualora l'orario di lavoro ecceda il limite di sei ore continuative deve essere previsto un intervallo per pausa non inferiore a trenta minuti, ad eccezione di casi particolari (missioni fuori sede, rilevamento incidenti, riunioni, calamità naturali ecc.).
2. Deve essere assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura organizzativa. Attualmente e salve eventuali successive modifiche da parte dell'Amministrazione le fasce sono le seguenti:

| | | |
|-------------|---------------|---------------|
| - Lunedì | 08:30 - 12:30 | 14:00 - 17:00 |
| - Martedì | 08:30 - 12:30 | 14:00 - 16:00 |
| - Mercoledì | 08:30 - 12:30 | 14:00 - 18:00 |
| - Giovedì | 08:30 - 12:30 | 14:00 - 16:00 |
| - Venerdì | 08:30 - 12:30 | |

La flessibilità utilizzata sarà recuperata entro cinque giorni lavorativi.

3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, quali può chiedere di utilizzare specifiche forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 21 - Orario di lavoro artt. 22 e 25 CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare le disposizioni (art. 4, D.L. n. 66/2003) per le quali 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.

2. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.
3. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori otto settimane 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;
 - altre situazioni di emergenza.

Art. 22 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è di 180 ore/anno pro capite.
2. Ogni anno verrà stabilito entro il mese di gennaio un budget di settore che potrà essere rivisto in base alle esigenze dei vari settori
3. Le ore di lavoro straordinario poste in recupero potranno essere utilizzate entro aprile dell'anno successivo.
4. L'Amministrazione si impegna a fornire, alla fine di ogni trimestre, entro il 30° giorno successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando le ore liquidate e quelle poste in banca delle ore da parte del personale dipendente. La liquidazione dello straordinario verrà effettuata con cadenza mensile, purché i prospetti autorizzatori siano consegnati entro il 5 del mese;
5. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale

Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici utilizzo di piattaforme informatiche via internet per formazione a distanza.

Art. 24 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative possa determinare una riduzione delle risorse del

Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
 2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo, secondo le modalità previste dal sistema di valutazione dell'ente.
 3. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse a disposizione per le indennità di posizione e di risultato.
 4. la quota massima di indennità di risultato attribuibile è determinata con riferimento al risultato massimo teorico complessivo della valutazione ottenibile da parte dei responsabili di posizione organizzativa.
 5. La quota complessiva effettivamente attribuibile è determinata mediante proporzione diretta tra risultato massimo teorico della valutazione e risultato effettivamente conseguito. L'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna PO si effettuerà dividendo la quota complessiva di risorse a titolo di risultato effettivamente attribuibile per la somma delle valutazioni effettivamente conseguite da tutte le PO e moltiplicando quindi l'importo ottenuto per il risultato conseguito da ciascun titolare di PO.
 6. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di risultato pari al 15% più una ulteriore quota parametrata alla pesatura della Posizione Organizzativa temporaneamente ricoperta
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 26 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni otto.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 27 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. 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 (maneggio valori, rischio e disagio).
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento di particolari attività ove viene garantita per un minimo di 4 ore della prestazione lavorativa all'esterno degli uffici.
4. L'indennità è stabilita in euro 1,00= al giorno per i servizi esterni svolti effettivamente e certificati dal Responsabile del Servizio.
5. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 28 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
 - l'indennità di funzione viene riconosciuta con gli stessi criteri utilizzati per le particolari responsabilità di cui al precedente art. 9 fino ad un massimo di euro 3.000,00= annue.
3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 29 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata a:
 - al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale;
 - a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice;
 - a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo -Sirio; in questo caso verrà stabilita una quota annua da destinare al predetto Fondo.

Art. 30 - Disapplicazioni

1. La nuova disciplina contrattuale sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

Se
W
AL
re
 *ipue*
W
DL

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA
ASSEGNAZIONE PUNTEGGI PER GRADUATORIA

1. Requisito minimo per la partecipazione alle progressioni

Il requisito per la partecipazione alle progressioni orizzontali è la permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, a tal fine si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'esperienza 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.

2. Criteri di valutazione per l'assegnazione dei punteggi in base all'esperienza

L'assegnazione dei punteggi per il requisito dell'esperienza si declina nel seguente modo:

- per esperienza nella posizione economica in godimento il valore assegnato è uguale a 1 per ogni anno intero fino al massimo di 5 punti;
- per l'esperienza di servizio nell'ente pubblico (considerando anche gli anni del punto precedente che si intendono validi ai fini del calcolo) il valore assegnato è uguale: per esperienza uguale o superiore ad anni 20 punteggio assegnato 5; esperienza di servizio inferiore ad anni 20 e uguale o superiore ad anni 10 punteggio assegnato 3, esperienza di servizio fino a 10 anni punteggio assegnato 1;
- per esperienza e formazione particolarmente qualificata (attestati esteri, master universitari, pubblicazioni o prestazioni altamente qualificate sempre attinenti il lavoro di competenza) punteggio massimo assegnato fino a 1.

3. Criteri di valutazione per l'assegnazione dei punteggi in base alla performance individuale

1. Il requisito della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 11 del CCI è attribuito come indicato.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

L'Ente individua le seguenti fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta:

- valutazione sopra il 90% il punteggio assegnato è pari a punti 10;
- valutazione tra 85% e 89,99% punteggio assegnato è pari a punti 8;
- valutazione tra 70% e 84,99% il punteggio assegnato è pari a punti 6;
- valutazione inferiore a 70% non viene assegnato alcun punteggio.

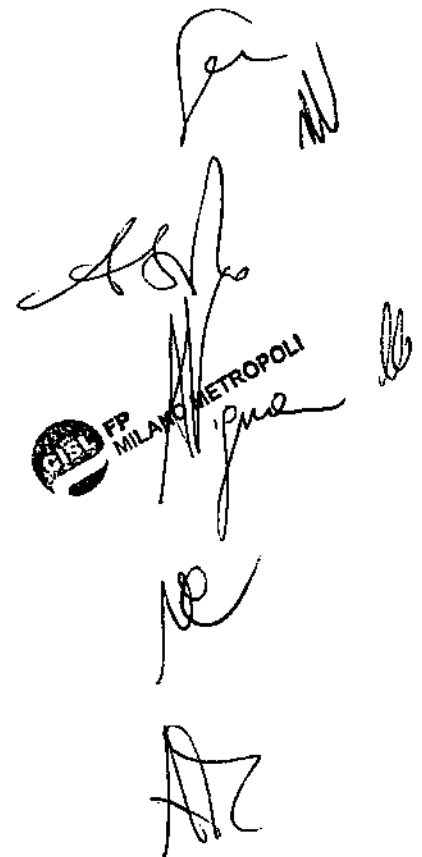
In situazioni di parità di punteggio assume rilevanza in sequenza chi ha la progressione meno recente e la categoria meno alta .

4. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una

verifica dei potenziali destinatari delle progressioni . L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2.Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati. Il punteggio massimo teorico è pari a 17. Nel caso di parità di punteggio sarà assegnata la progressione ai dipendenti con maggiore permanenza temporale nella posizione economica del livello di appartenenza.



The image shows a vertical stack of handwritten signatures and a stamp. From top to bottom: a signature, a second signature, a circular stamp with the text "SISTEMI FP MILANO METROPOLI" and a signature that overlaps it, a third signature, and a fourth signature.

Sottoscrizione definitiva del 17/04/2019

PARTE DATORIALE: Folli Alberto



Gaiera Gaetano Carlo

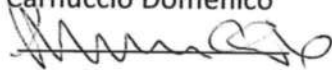


Il segretario verbalizzante

Maria Grazia Pravettoni



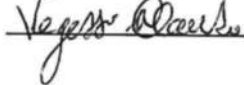
RSU: Carnuccio Domenico



Donato Angelina




Vegezzi Claudio



C.G.I.L. : Cavalieri Nicola



CISL: Agostino Vigna

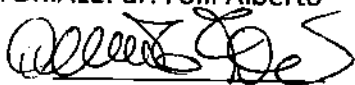


Dichiarazione congiunta n. 1

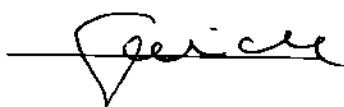
Le parti concordano quanto segue:

1. Per l'indennità art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 2018– l'importo stabilito è da considerarsi per l'intero anno
2. Per l'indennità art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2018– l'importo stabilito è da considerarsi per l'intero anno
3. L'art. 16 CCI – "indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018=) è da considerarsi applicato dall'1.1.2019.

PARTE DATORIALE: dr. Folli Alberto

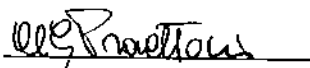


dr. Gaiera Gaetano Carlo




Il segretario verbalizzante

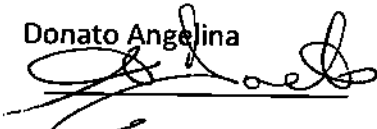
Maria Grazia Pravettoni



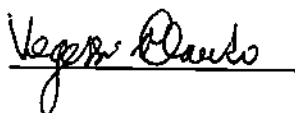
RSU: Carnuccio Domenico



Donato Angelina

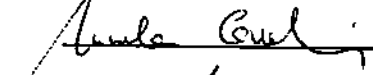


Vegezzi Claudio

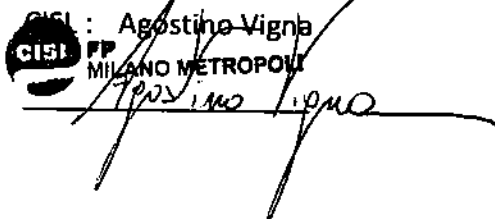


OO.SS

C.G.I.L.: Cavaliere Nicola



CISL: Agostino Vigna



CISL FP
MILANO METROPOLI