COMUNE DI BEINASCO
Città Metropolitana di Torino
Piazza Vittorio Alfieri 7 - 10092 BEINASCO (TO)
tel. 01139891 - telefax 0113989382
Posta Elettronica Certificata: protocollo@comune.beinasco.legalmail.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE TRIENNIO 2021 – 2023

sottoscritto in data 22 aprile 2021

Preintesa del 12 marzo 2021

TITOLO I 4
DISPOSIZIONI GENERALI 4
Articolo 1 - Principi generali 4
Articolo 2 - Interpretazione autentica 4
TITOLO II 6
RELAZIONI SINDACALI 6
Articolo 3 - Sistema delle relazioni sindacali 6
Articolo 4 – Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali 6
Articolo 5 - Diritti e libertà sindacali 7
Articolo 6 - Diritti e agibilità sindacali 8
Articolo 7 - Partecipazione dei lavoratori 9
TITOLO III 10
UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ 10
Articolo 8 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 10
Articolo 9 - Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis C.C.N.L. 21 maggio 2018) 10
Articolo 10 – indennità per specifiche responsabilità (articolo 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21 maggio 2018) 11
Articolo 11 – Indennità per specifiche responsabilità (articolo 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21 maggio 2018) 12
Articolo 12 – Indennità di funzione Polizia Locale (articolo 56-sexies C.C.N.L. 21 maggio 2018) 12
Articolo 13 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale 13
Articolo 14 - Straordinario 14
Articolo 15 - Turno 14
Articolo 16 - Reperibilità 14
Articolo 17 - Premi correlati alla performance organizzativa 14
Articolo 18 - Premi correlati alla performance individuale 14
Articolo 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge 15
Articolo 20 - Valutazione ai fini della progressione economica 16
Articolo 21 - Servizio mensa/buoni pasto 17
Articolo 22 – Telelavoro e lavoro agile 17
Articolo 23 – Criteri relativi alla formazione 18
Articolo 24 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale 18
TITOLO IV 19
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE 19
Articolo 25 - Eccedenza di personale 19
TITOLO V 20
PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO 20
Articolo 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro 20
Articolo 27 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 20
Articolo 28 - Tutela della privacy 21

TITOLO VI **22**
MONITORAGGIO E VERIFICHE **22**
Articolo 29 - Monitoraggio e verifiche **22**
Articolo 30 - Norme finali **22**

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Principi generali

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo normativo (d'ora in poi C.C.D.I.) del personale dipendente si applica e produce i propri effetti dal 1° gennaio 2021, ha validità triennale e rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo C.C.D.I. o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (d'ora in poi C.C.N.L.) o di legge incompatibili con il contenuto del presente contratto.
2. Nel C.C.D.I. sono disciplinati tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello contrattuale dal C.C.N.L.
3. Alla scadenza il C.C.D.I. si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, salvo diversa disposizione legislativa o contrattuale, fino alla stipula del nuovo contratto, anche a seguito di rinnovo del C.C.N.L. Le risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono costituite annualmente e la destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale, o pluriennale nei termini previsti dall'articolo 2. In caso di mancata definizione della nuova intesa di ripartizione del fondo, si continua ad applicare, ove possibile la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal C.C.N.L., ferma restando che le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
4. Il C.C.D.I. si applica a tutti i dipendenti del Comune di Beinasco con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato e a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, in comando o in distacco presso altro Ente per conto o nell'interesse del Comune, nonché ai dipendenti assegnati a imprese private o enti pubblici in base all'articolo 23-bis, comma 7, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, esclusi i dirigenti. Eventuali disposizioni difformi sono riportate nei singoli articoli.
5. Le eventuali controversie interpretative delle clausole del C.C.D.I. sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti e il relativo accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, salva diversa determinazione delle parti stesse.
6. Il C.C.D.I. non contiene norme in contrasto con la normativa di rango legislativo, con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e non comporta oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Articolo 2 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con posta elettronica certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:
   a. armonizzazione nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, della realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 7 agosto 1990, n. 241, con il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione e superamento dei conflitti, crescita sociale;
   b. definizione di un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, adeguato alle esigenze della collettività amministrata e rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi cardine dell'autonomia manageriale e della responsabilità;
   c. rappresentanza e tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai C.C.N.L.
3. Ogni seduta è convocata mediante Posta Elettronica Certificata o e-mail e nella stessa è indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Della seduta è redatto, a cura dell'Amministrazione, un sintetico verbale degli argomenti affrontati. Il verbale è sottoscritto dal Presidente della delegazione trattante e dal segretario verbalizzante e viene sottoposto per l'approvazione alla delegazione trattante, di norma, nella seduta successiva.
4. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta nelle forme di cui al comma 3, solo ai componenti assenti.

Articolo 4 – Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. I contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali sono quelli risultanti dal seguente elenco:

SERVIZIO	FUNZIONI ESSENZIALI
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.

SERVIZIO	FUNZIONI ESSENZIALI
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.
Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).
Polizia Locale	Limitatamente alle prestazioni riguardanti l'attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività antinfortunistica e di pronto intervento, attività di centrale operativa e assistenza al servizio di sgombero neve.

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
b. i nominativi vengono comunicati agli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione ove possibile;
c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
d. le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso da pubblicare sul sito internet istituzionale.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del C.C.N.L. 6 luglio 1995 e alla Legge 12 giugno 1990, n. 146.

Articolo 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
   a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla R.S.U. secondo le modalità previste dal

C.C.N.L. 7 agosto 1998, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

b. in applicazione dell'articolo 30 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'articolo 11 del citato C.C.N.L. quadro;
c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo che si svolgano fuori orario di lavoro;
d. oltre al monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'articolo 12 del citato C.C.N.L. quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
   a. nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali o aderenti a una Organizzazione Sindacale firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgono in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
   b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
   c. in caso di assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
   d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
   e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario; il prolungamento d'orario dell'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Articolo 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Le OO.SS. e la R.S.U. hanno diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal C.C.N.L. quadro 7 agosto 1998.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U., le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente C.C.D.I., in tema di libertà e agibilità sindacali, si applica il C.C.N.L. quadro 7 agosto 1998 e le norme non disapplicate dal C.C.N.L.

5. Ai sensi dell'articolo 3, comma 32, della Legge 24 dicembre 1993, n. 537, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970.

Articolo 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U. e le OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
   a. innovazioni organizzative nel lavoro e relativa riorganizzazione del servizio;
   b. ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
   c. promozione delle pari opportunità;
   d. qualità dei servizi erogati;
   e. tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO III
UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Articolo 8 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le Parti concordano:
   a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del C.C.N.L. e che, altresì, le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario e individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
   b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
   c. che la ripartizione delle risorse finanziare rispetti il principio della corrispettività; pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Articolo 9 - Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis C.C.N.L. 21 maggio 2018)

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70-bis del C.C.N.L. 21 maggio 2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
   a. disagiate;
   b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria nell'importo di Euro 1,30= giornalieri.
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
   a. con sostanze chimiche e biologiche;
   b. con catrame – bitume – oli e loro derivati;
   c. lavori di necrofori fossori e necrofori esumatori;
   d. attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali.

   L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, nell'importo di Euro 1,30= giornalieri.
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di denaro contante, escludendo, quindi, pagamenti con carte di debito o di

credito o altri strumenti elettronici di pagamento, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

VALORI TRATTATI IMPORTI MANEGGIATI GIORNALIERI	INDENNITÀ EURO/GIORNO
fino a Euro 250,00=	-
da Euro 250,01= a Euro 2.500,00=	1,20=
oltre Euro 2.500,00=	1,60=

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente/Funzionario e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia al Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4, è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, esclusivamente a consuntivo e su attestazione del Dirigente/Funzionario.

Articolo 10 – indennità per specifiche responsabilità (articolo 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21 maggio 2018)

1 Per specifiche responsabilità, ai sensi dell'articolo 70-quinquies, comma 1, del C.C.N.L. 21 maggio 2018 si intendono le seguenti attività:
- direzione, ovvero coordinamento, di un Ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore, in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa, superiore ai 2 mesi;
- direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2 Il compenso per specifiche responsabilità è determinato in un valore massimo di Euro 3.000,00=, tenuto conto delle complessità direzionali e organizzative e della responsabilità connessi all'incarico.

3 L'Ente propone annualmente, in sede di definizione dell'accordo per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, il budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4 L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Dirigente mediante provvedimento di nomina motivato, previa determinazione da parte della Conferenza dei dirigenti degli aventi titolo alla indennità e del valore individuale del compenso. Tale provvedimento

sarà trasmesso in copia al Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane per l'attribuzione dei compensi. Nel provvedimento di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5 La graduazione delle specifiche responsabilità è determinata dalla Conferenza dei dirigenti mediante i criteri di cui al comma 1.

Articolo 11 – Indennità per specifiche responsabilità (articolo 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21 maggio 2018)

1. L'indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'articolo 70-quinquies, comma 2, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle qualifiche di:
   - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
   - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

   a compensare i compiti di responsabilità affidati:
   - agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
   - ai formatori professionali;

   a compensare le specifiche responsabilità:
   - derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
   - al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. L'importo dell'indennità, fissato in un massimo di Euro 350,00=, non è cumulabile con l'indennità prevista dall'articolo 10, se erogata con la stessa motivazione.
3. L'indennità fino a Euro 350,00= prevista per le finalità di cui al comma 1, non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia al Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane per l'attribuzione dei compensi.
5. La misura dell'indennità verrà determinata in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di Euro 350,00=, suddividendo il budget stabilito annualmente in sede di stipula dell'accordo per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Articolo 12 – Indennità di funzione Polizia Locale (articolo 56-sexies C.C.N.L. 21 maggio 2018)

1. Al personale di cui all'articolo 56-sexies, comma 1, del C.C.N.L. 21 maggio 2018 può essere erogata l'indennità di cui al medesimo articolo, per lo

svolgimento delle seguenti attività:

- direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità, in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore, in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi;
- direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso dell'indennità di funzione Polizia Locale, fissato in un importo massimo di Euro 3.000,00=, è determinato in relazione al grado rivestito, alle complessità direzionali e organizzative e alla responsabilità connessi all'incarico.
3. L'Ente propone annualmente, in sede di definizione dell'accordo per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, il budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Dirigente sentito il Comandante della Polizia Locale, mediante provvedimento di nomina, previa determinazione da parte della Conferenza dei dirigenti degli aventi titolo all'indennità e del valore individuale del compenso. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia al Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane per l'attribuzione dei compensi. Nel provvedimento di nomina il Dirigente provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità è determinata dalla Conferenza dei dirigenti mediante i criteri di cui al comma 1.

Articolo 13 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'articolo 56-quinquies del C.C.N.L. 21 maggio 2018, al personale della Polizia Locale compete l'indennità giornaliera solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni. Il valore dell'indennità è fissato in un massimo di Euro 6,00= giornalieri. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa, è effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.
2. Il valore dell'indennità, entro il limite di cui al comma 1, verrà determinato annualmente in sede di stipula dell'accordo per l'utilizzo del fondo per le

politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, tenuto conto del budget e dei servizi da prestare.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, sentito il Dirigente competente e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia al Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane per l'attribuzione dei compensi, alla R.S.U. e alle OO.SS.
4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata esclusivamente a consuntivo mensile e su attestazione del Comandante della Polizia Locale.

Articolo 14 - Straordinario

1. Per quanto relativo alle prestazioni di lavoro straordinario si rimanda a quanto stabilito dall'articolo 38 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000.

Articolo 15 - Turno

2. Per l'applicazione dell'indennità di turno si rimanda a quanto stabilito dall'articolo 23 del C.C.N.L. 21 maggio 2018.

Articolo 16 - Reperibilità

1. Per l'applicazione dell'indennità di reperibilità si rimanda a quanto stabilito dall'articolo 24 del C.C.N.L. 21 maggio 2018.

Articolo 17 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sulla base dello stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solamente se l'obiettivo sarà raggiunto e attestato in sede di Relazione della Performance, almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
   - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%;
   - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.
3. Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di Responsabilità comporta la decadenza della titolarità di posizione organizzativa.

Articolo 18 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte del competente Dirigente,

utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti a incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori a 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa, considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time, assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma 7, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'articolo 69 del C.C.N.L. 21 maggio 2018 il 13% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale.
10. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
    - valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
    - valutazione tra il **70%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
    - valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di premio.
11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'**80%**.

Articolo 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di legge sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

Articolo 20 - Valutazione ai fini della progressione economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare a eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale media di almeno **90%** e non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.
5. L'importo destinato dal Fondo incentivante ai passaggi economici è suddiviso per le singole categorie (A, B, C e D) sulla base del numero dei dipendenti - aventi diritto a partecipare alla selezione (dipendenti con periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi e con valutazione triennale media di almeno **90%** - al 1° gennaio dell'anno in cui vengono effettuati i passaggi economici, moltiplicato per un indice determinato dal valore della retribuzione tabellare della terza posizione economica di ogni categoria (Tabella B Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21.5.2018, stipendio tabellare dal 1.3.2018). Eventuali resti andranno attribuiti alla categoria inferiore nella quale vi siano dipendenti aventi i requisiti per la partecipazione alla selezione.
6. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato per il 90% come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica e per il 10% sulla base della frequenza, nel corso del triennio precedente a quello a cui si riferisce la progressione economica, di corsi di formazione attinenti al profilo professionale di inquadramento del dipendente. Ai corsi di formazione è attribuito il seguente punteggio:
   a. corsi di formazione aventi durata pari o superiore a 40 ore e con superamento di esame finale: 2 punti per ogni corso con un massimo di 6 punti;
   b. corsi di formazione aventi durata inferiore a 40 ore e con superamento di esame finale: 1 punto per ogni corso con un massimo di 3 punti;
   c. corsi di formazione aventi durata pari o superiore a 8 ore, senza

superamento di esame finale: 0,4 punti per ogni corso con un massimo di 2 punti.

7. A parità di punteggio si terrà conto, nel seguente ordine, dei seguenti criteri:
   - punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
   - valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
8. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene presa in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.
9. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente, l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, è a carico delle risorse decentrate stabili.

Articolo 21 - Servizio mensa/buoni pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'articolo 46 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e nei limiti previsti dal C.C.N.L. biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Così come previsto dall'articolo 13 del C.C.N.L. 9 maggio 2006 per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal Comandante della Polizia Locale.

Articolo 22 – Telelavoro e lavoro agile

1. L'Ente, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'articolo 3 del D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70.
2. Otre a quanto previsto al comma 1., l'Ente, sentite le OO.SS. e la R.S.U., adotta, e successivamente aggiorna, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) quale strumento per strutturare un'organizzazione del lavoro in grado di adattarsi velocemente ai cambiamenti e di rispondere alle esigenze dell'utenza, basata sull'intercambiabilità e sulla flessibilità operativa dei componenti dei gruppi di lavoro, che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione, restituendogli l'autonomia in cambio di una responsabilizzazione sui risultati.
3. Fermo quanto previsto dalla vigente normativa, al fine di disciplinare le modalità di prestazione dell'attività lavorativa di cui ai commi 1. e 2., l'Ente adotta il Regolamento per la disciplina del telelavoro e del lavoro agile.

Articolo 23 – Criteri relativi alla formazione

1. È destinata annualmente, a carico del bilancio comunale, una quota da destinare alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
   - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
   - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.
3. È considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni, è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

Articolo 24 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale

1. Per tutto il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale è vigente un Regolamento relativo al Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale destina annualmente le risorse al suddetto scopo, finanziate con i proventi dell'articolo 208, comma 1, del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285, nel rispetto della normativa vigente.
3. La gestione di tali risorse compete agli organismi previsti nel Regolamento di cui al comma 1.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Articolo 25 - Eccedenza di personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale, in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO V
PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Articolo 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede a organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del R.L.S. e R.S.U. sono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro e la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Saranno, altresì, predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'eliminazione delle barriere architettoniche.

Articolo 27 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare politiche di pari opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del C.U.G., al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti pubblici, sarà costituito un unico C.U.G. che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il C.U.G. esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
   - propositivi su:
     - predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
     - promozione e potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
     - temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
     - iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive al riguardo;

- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (ad esempio, bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza;

▪ consultivi, formulando pareri su:
- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;

▪ di verifica su:
- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Articolo 28 - Tutela della privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la R.S.U. si impegnano a osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e dal Regolamento UE 2016/679.

TITOLO VI
MONITORAGGIO E VERIFICHE

Articolo 29 - Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente C.C.D.I. si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Articolo 30 - Norme finali

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo verrà distribuito a ciascun dipendente.
2. L'approvazione a seguito di nuovi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di nuove disposizioni o di diversa disciplina di istituti previsti nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, ne comporta la loro automatica sostituzione, tranne che per la loro applicazione non sia necessario uno specifico accordo tra le parti.
3. Le parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di febbraio di ogni anno per disciplinare eventuali altre materie di competenza, non disciplinate dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ovvero da disciplinare a seguito della stipula di successivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Delegazione Trattante di parte pubblica:

RUOLO	NOMINATIVO	FIRMA
1. Presidente	dott. Matteo RIZZO	
2. Componente	dott. Marco d'ACRI	Assente
3. Componente	arch. Enrica SARTORIS	Assente
4. Componente	dott.ssa Elisabetta SCATIGNA	
5. Segretario verbalizzante	dott.ssa Arianna CRICENTI	

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

NOMINATIVO	FIRMA
1. Tatiana CRNOBORI	
2. Maurizio LETO	
3. Laura OLLERO	

Rappresentanze Sindacali Aziendali:

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
1. FP CGIL	Marco BOFFA	Assente
2. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	Francesco PELLINO	Assente

Delegazione di parte sindacale:

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
1. FP CGIL	Daniele ZANGROSSI	Assente
2. CISL FP	Diego MIOR	Diego Mior
3. UIL-FPL	Giacomo BALLURIO	Assente
4. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	Pasquale LOPOMO	Assente