

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA PARTE NORMATIVA 2019 – 2021 . ANNUALITA' ECONOMICA 2019.

Oggi 30 Dicembre 2019 , alle ore 14:30, nella sede municipale del Comune di Villasanta , a seguito dell'ipotesi di intesa sottoscritta tra le delegazioni trattanti in data 23 Dicembre 2019;

A seguito della positiva conclusione delle procedure di controllo previste:

- dall'art. 8, comma 6, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018;
- dagli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall' applicazione delle norme di legge, e della deliberazione della Giunta Comunale n.193 del 30/12/2019 con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'intesa del 23/12/2019;

la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale, come sotto rappresentate, al termine della riunione, sottoscrivono il CCDI del personale non dirigente del Comune di Villasanta parte normativa 2019 – 2021 annualità economica 2019 di seguito integralmente riportato.

Villasanta, 30 Dicembre 2019

<i>Delegazione di parte pubblica</i>	<i>Delegazione sindacale RSU</i>	<i>Delegazione sindacale Rappresentanti territoriali OO.SS.</i>
f.to VOLPEZ RAFFAELLA – Segretario Generale – Presidente	f.to COSSA PAOLA	FP CGIL – Cereda Simone (Assente)
f.to CASTOLDI LAURA – Responsabile Settore servizi generali e Comunicazione	f.to ARENA CLAUDIA	CISL FP – f.to Turdo Nicola
f.to AROSIO MARIO – Responsabile Settore Economico Finanziario	f.to BOCCUTI TERESA	
	f.to SARDI MARCO	
	f.to CUFARO ALFONSO	

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI VILLASANTA PARTE NORMATIVA 2019 -2021 – ANNUALITA' ECONOMICA 2019.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 12 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 14 Lavoro straordinario
- Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 16 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 17 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 18 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art. 19 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

- Art. 20 Criteri e modalità di riparto degli incentivi funzioni tecniche (art. 7 c. 4 lett. g) CCNL 2018)

TITOLO V – DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2019

- Art. 21 Incentivi economici personale educativo Asilo Nido (art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000)
- Art. 22 Destinazione risorse decentrate
- Art. 23 Disposizioni finali

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 contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Villasanta e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati di norma entro il mese di Giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale (2019 - 2021) salvo:
 - a) La ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b) La volontà delle parti di rivederne le condizioni.Il presente contratto s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti si rinvia alla contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni locali.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A) del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente articolo del contratto integrativo.
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. 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 c. 4 lett. b) CCNL 2018)

1. Le risorse annuali destinate ai sistemi di incentivazione del personale sono finalizzate a promuovere miglioramenti dei livelli di efficacia ed efficienza dell'attività lavorativa e dei livelli quali-quantitativi dei servizi offerti.
2. Esse sono destinate a valorizzare ed incentivare la performance individuale del personale dipendente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D.lgs. 150/2009) e contrattuale (art. 37 CCNL 22/01/2004), attraverso la corresponsione in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione della performance approvato dall'Ente, di compensi correlati al merito e al raggiungimento degli obiettivi di performance definiti annualmente nel P.E.G. e delle Performance. Tali compensi:
 - verranno corrisposti ai lavoratori solo a conclusione del periodico processo di valutazione;
 - la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori viene effettuata dai soggetti e secondo le modalità indicate nel sistema di valutazione delle performance;
 - non è consentita l'attribuzione generalizzata di incentivi e premi legati alla produttività in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

3. Le risorse a ciò destinate vengono distribuite tra le varie unità organizzative tenuto conto del personale assegnato.
4. L'effettiva entità delle risorse è rideterminata al termine dell'esercizio finanziario in misura connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG ad ogni struttura organizzativa così come certificato dall'ODV;
5. La quota individuale di ogni dipendente verrà differenziata in base al merito cioè in base alla valutazione complessiva ottenuta ai fini della performance individuale collegata sia al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia alle competenze e ai comportamenti professionali ed organizzativi agiti, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.
6. Prestazioni lavorative inferiori a 6 mesi sono ritenute incompatibili con il sistema di valutazione ai fini della erogazione delle risorse destinate alla performance.
7. Ai fini delle assenze non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 6

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

1. La misura della maggiorazione è determinata, per tutte le categorie, in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per le annualità del presente contratto la maggiorazione è attribuita al personale delle categorie interessato dai processi di valutazione nella seguente misure:
 - Cat. A + Cat. B: n.2 unità
 - Cat. C + Cat. D: n. 2 unità
3. In caso di situazione di parità di valutazione verrà presa in considerazione la media delle valutazioni dei tre anni precedenti.

Art. 7

Progressioni economiche

3. Le parti danno atto che la disciplina delle progressioni economiche orizzontali sarà oggetto di apposito accordo nel caso in cui in sede di accordo economico verranno destinate risorse per tale istituto.

Art. 8

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

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività esposte a rischio, attività disagiate e implicanti il maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Per le attività esposte **a rischio** si dovrà far riferimento a quelle di seguito elencate:

Tipo di attività	Importo indennità
Prestazioni di lavoro che comportano il diretto e continuo utilizzo di automezzi per trasporto di cose con operazioni accessorie di carico e scarico di	Euro 1,30 lordi al giorno

materiali e/o montaggio di strutture.	
Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti compimento di attività che implicano il contatto con materiali potenzialmente nocivi per la salute quali attività di spargimento sale antigelo e di trattamento di rifiuti solidi urbani	Euro 1,30 lordi al giorno

3. Per le **attività disagiate** che si configurano 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 si dovrà far riferimento a quelle di seguito elencate:

Tipo di attività	Importo indennità
Effettuazione in modo continuativo o per esigenze temporanee di particolari articolazioni settimanali dell'orario di lavoro differenziato rispetto a quelle svolte dalla generalità dei dipendenti o del servizio di appartenenza o del medesimo profilo professionale comportanti frazionamenti in più di due rientri giornalieri o rientro negli orari serali	Euro 1,36 lordi al giorno

4. Per le attività implicanti il **maneggio valori** si dovrà far riferimento all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino un valore annuo di valori maneggiati nella misura sottoindicata:

Totale annuo valori maneggiati	Importo indennità
da euro 2.400,00 a euro 6.000,00	Euro 1,00 lordi al giorno
da euro 6.001,00 a euro 15.000,00	Euro 1,20 lordi al giorno
oltre euro 15.001,00	Euro 1,60 lordi al giorno

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio.

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni sei mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio e/o disagio.

7. Per quanto riguarda il maneggio valori, la relativa quota di indennità verrà liquidata l'anno successivo, considerando quale totale annuo di valori maneggiati quello derivante dal Conto di Gestione dell'Agente contabile approvato in sede di Rendiconto annuale.

Art. 9

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

L'indennità del presente articolo è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

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

L'attribuzione dell'indennità è subordinata al conferimento di specifico incarico con apposito provvedimento adottato dal Responsabile di Posizione Organizzativa competente.

Le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare sono le seguenti:

- 1) Incarichi che comportano assunzione di responsabilità di unità organizzative di una certa complessità organizzativa e gestionale in posizione di autonomia organizzativa e con coordinamento di personale;
- 2) Incarichi connessi allo svolgimento di specifiche attività tecnico-professionali previste espressamente dalla legge richiedenti il possesso di particolari requisiti o abilitazioni;
- 3) Incarichi comportanti il coordinamento di strutture organizzative con responsabilità di firma per sostituzioni del titolare di posizione organizzativa per limitati periodi temporali.

Il compenso annuo è determinato dal responsabile di Settore nella misura massima di euro 1.300,00 e graduato secondo i seguenti criteri:

- Relativamente alla fattispecie di cui **al punto 1)** l'importo complessivo è dato dalla somma dei valori attribuiti ai singoli sottostanti parametri:
 - Grado di complessità della struttura e delle relative funzioni: struttura complessa composta da più servizi euro 500,00 annui lordi, unità organizzativa semplice euro 300,00 annui lordi;
 - Potere di firma verso l'esterno (ivi compresa la eventuale sostituzione per brevi periodi del responsabile di posizione organizzativa) euro 300,00 annui lordi;
 - Quantità del personale coordinato: da 3 a 5 dipendenti euro 150,00 annui lordi, oltre 5 dipendenti euro 300,00 annui lordi;
 - Livello di autonomia: elevata autonomia organizzativa euro 200,00 annui lordi, discreta autonomia organizzativa euro 100,00 annui lordi.
- Relativamente alla fattispecie di cui **al punto 2)** l'importo varierà da un minimo di euro 300,00 annui lordi ad un massimo di euro 1.300,00 annui lordi in funzione del grado di specializzazione richiesta, della complessità tecnica e della gravosità dei compiti da espletare e del grado di responsabilità.
- Fattispecie di cui **al punto 3)** : euro 300,00 annui lordi da corrispondersi solo nel caso in cui non già riconosciuta nell'ambito della fattispecie di cui al punto 1).

Le indennità di cui ai punti 1) 2) e 3) non possono essere né cumulate tra di loro , ne cumulate con quelle di cui all'art. 70 quinquies c. 2)

Qualora ricorrano più ipotesi verrà corrisposta l'indennità più elevata.

Tali indennità sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le parti danno atto che l'incarico di responsabile del procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. L'indennità è destinata a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale delle cat. B – C – D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, identificate al momento nelle qualifiche di:

- a) stato civile e anagrafe: esercizio delega parziale euro 175,00 annui lordi, esercizio di tutte le deleghe euro 350,00 annui lordi;
- b) addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico con compiti di responsabilità nella predisposizione e pubblicazione dei dati sul sito istituzionale del Comune e sugli altri canali di informazione al cittadino: euro 350,00 annui lordi;

4. Le indennità di cui ai punti 1) 2) non sono cumulabili tra loro e in caso di più indennità verrà corrisposta quella di importo più elevato.

3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 11

Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 24 CCNL del 21.5.2018 si conferma l'istituto della reperibilità per le seguenti tipologie di attività:

Tipologia attività

N. Addetti

Reperibilità Stato Civile

1

Reperibilità Area Tecnica

1

2. I dipendenti sono remunerati con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

5. L'Indennità sarà corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.

6. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.

Art. 12

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35% per ciascuna categoria in presenza dei casi di cui all'art. 53 c. 9 CCNL 21/05/2018, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche nell'organizzazione dell'ente.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di promuovere un equilibrio fra tempi di lavoro e di cura della famiglia, l'Amministrazione Comunale favorisce azioni positive per la flessibilità. In particolare fra gli strumenti di flessibilità degli orari utilizzabili dall'Ente per il raggiungimento dello scopo su evidenziato verrà prestata particolare attenzione ai seguenti istituti: part-time reversibile, smart working, orario flessibile in entrata e in uscita, fatti salvi i servizi che non si prestano a tale istituto come la polizia locale o esigenze particolari di servizio. La flessibilità oraria prevede un'entrata posticipata fino a 30 minuti rispetto a quella ordinaria in orario mattutino e pari a 15 minuti rispetto a quella ordinaria in orario pomeridiano con corrispondente recupero in orario di uscita, entro il termine massimo del mese stesso secondo i tempi e le modalità concordati con il responsabile di settore.
2. Nel determinare l'orario di lavoro sono valutate le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio di orario di lavoro.
3. Si rinvia a specifica circolare applicativa la definizione delle concrete modalità applicative di quanto sopraindicato.

Art. 14

Lavoro straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario deve sempre essere preventivamente autorizzata dal responsabile di servizio e debitamente motivata.
2. In applicazione dell'art. 56 ter del CCNL 21/05/2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50/2017 i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il

corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale della Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da scriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 c. 4 del CCNL 01/04/1999 e dell'art. 38 c. 3 del CCNL 14/09/2000 e non rientrano nel tetto spendibile per i compensi per lavoro straordinario di cui al medesimo art. 14 del CCNL 01/04/1999.

Art. 15

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

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzative (da ora solo P.O.):

- a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b. La determinazione della retribuzione di risultato è correlata al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei titolari di posizione organizzativa;
- c. ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;
- d. al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e. nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(art. 56-quater, CCNL 2018)

1. L'8% dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente e desunte dall'ultimo rendiconto approvato, nella quota determinata ai sensi dell'art 208, comma 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 sono destinati, in favore del personale del Corpo di Polizia Locale, quali contributi datoriali al Fondo di Previdenza complementare Perseo- Sirio;
2. I beneficiari del Fondo sono:
 - i dipendenti a tempo indeterminato con la qualifica di agente o ufficiale di Polizia Locale;
 - i nuovi assunti con decorrenza del beneficio al termine del periodo di prova;
3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto ad una quota commisurata alle ore prestate;
4. Per il calcolo del periodo di decorrenza le frazioni superiori a 15 gg si computano come mese intero.
5. L'obbligo contributivo dell'Ente ha comunque termine alla cessazione del rapporto di lavoro per collocamento a riposo, dimissioni o altra causa o per passaggio del dipendente in servizi diversi dalla Polizia Locale;
6. il versamento del premio individuale annuale è soggetto a sospensione nei casi in cui il dipendente sospenda la prestazione lavorativa, anche se con diritto alla conservazione del posto, per i seguenti casi:
 - aspettativa non retribuita;
 - distacco sindacale retribuito e non;
 - maternità;
 - distacco e/o comando presso altro Ente;
 - assenza superiore a 6 mesi;
 - assenza dovuta per provvedimenti disciplinari o penali;

Art. 17

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

1. Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera di Euro 1,30.
2. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per almeno il 75% dell'orario di lavoro giornaliero.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso

in ambienti esterni ed è orientata ad indennizzare alcuni fattori tipici quali: fattori climatici, guida assidua di veicoli di servizio, contatto continuo con i cittadini.

4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, seguendo le medesime modalità di erogazione dell'indennità di turno, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di posizione organizzativa.

5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 18

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

1. Il riconoscimento di tale indennità è attribuito al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, non titolari di Posizione Organizzativa, nel caso in cui siano attribuite con provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, responsabilità relative alla funzione esercitata e connessa al grado rivestito secondo i criteri di seguito enunciati:

- specifiche responsabilità anche gestionali, attribuite al dipendente inquadrato nella categoria D con funzioni di Vice Comandante, comportanti autonomia operativa, rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti, attività di coordinamento e controllo, titolarità di funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria con coordinamento di procedimenti amministrativi e penali di elevata complessità in piena autonomia gestionale ed organizzativa.

Indennità prevista pari a euro 300,00 lordi annui

- specifiche responsabilità anche gestionali attribuite al dipendente inquadrato in cat. C con titolarità di agente di Polizia Giudiziaria e Polizia Stradale per lo svolgimento di mansioni particolarmente complesse e peculiari in autonomia.

Indennità prevista pari a euro 200,00 lordi annui

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), del CCNL 6/7/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 19

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

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/16- incentivi per funzioni tecniche;
 - b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
 - c) risorse destinate all'attuazione dell'art. 3 comma 57 L. 662/96 – incentivi per attività di controllo ICI funzioni;
 - d) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 c. 4 della L. 449/1997 – servizi conto terzi;
 - e) eventuali ulteriori risorse provenienti da specifiche normative
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi incentivi si rinvia ai rispettivi regolamenti nonché al CCDI stipulato in data 29/12/2010 per gli incentivi di cui al precedente c. 2 lett. c) e al CCDI stipulato in data 30/12/2016 per gli incentivi di cui al precedente c. 2 lett. d);
4. Le risorse stanziare ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c) sono definite annualmente sulla base delle attività svolte segnalate dai rispettivi responsabili ed interamente erogate al personale coinvolto ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018;
5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
6. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 3 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 20 Criteri e modalità di riparto degli incentivi funzioni tecniche art. 113

D.Lgs. 50/2016 (art. 7 c. 4 lett. g) CCNL 2018)

1. I criteri e le modalità di riparto degli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 sono riportati nell'Allegato schema di regolamento (Allegato B) recante "Disciplina del Fondo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i." che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

TITOLO V – DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2019

Art. 21 Incentivi economici personale educativo Asilo Nido (art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000)

1. Le parti prendono atto della sentenza del Tribunale Ordinario di Monza – Sezione Lavoro – N.R.G. 2017/329 che ha disposto : " il calendario scolastico applicabile alle ricorrenti è costituito da 42 settimane di servizio con i bambini, come previsto dall'art.31, co.5, CCNL 14/9/2000 e condanna il Comune resistente a riconoscere per gli anni scolastici 2015 e 2016, nonché per tutti gli anni in cui il calendario scolastico resterà di 47 settimane, un corrispettivo in favore delle ricorrenti per le settimane di servizio in più, corrispettivo quantificato e qualificato ex art.31, co.5, CCNL 14/9/2000 e art.15 CCNL 1/4/1999" ;
2. In considerazione di quanto sopra per l'anno 2019 si prevede un incentivo economico al personale educativo Asilo Nido per complessive euro 3.000,00 per lo svolgimento del servizio Nido durante il mese di Luglio mediante effettuazione, ai sensi dell'art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000 di un massimo di quattro settimane integrative. Tale compenso verrà erogato al raggiungimento dell'obiettivo di gruppo, attestato dall'ODV e ripartito tra il personale interessato sulla base dell'apporto individuale. Tale incentivo è ridotto proporzionalmente per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 22 Destinazione risorse decentrate

1. Le parti prendono atto :
 - a) Della quantificazione del **Fondo Risorse** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2019, come da DT n. 691/2019 del Responsabile del Settore servizi generali e Comunicazione in complessivi **euro 258.459,50** (oltre euro 100.625,00 quale Fondo P.O. finanziato da bilancio) di cui **euro 199.824,43** di risorse stabili ed **euro 58.635,07** di risorse variabili (**Allegato A**).
 - b) Delle modalità provvisorie di utilizzo delle risorse decentrate anno 2019 come indicate nel prospetto **Allegato C**) secondo gli istituti economici previsti e disciplinati dai CCNL vigenti e dalla presente preintesa di CCDI;
2. Le parti concordano che:
 - le quote di risorse stabili, che residueranno a consuntivo dopo l'applicazione degli istituti economici previsti e disciplinati dai CCNL vigenti e dalla presente preintesa di CCDI e dell'istituto di cui al precedente art. 21, unitamente alle risorse variabili di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01/04/1999 (euro 23.472,32 come da deliberazione di GC n. 173 del 13/12/2019) rese effettivamente disponibili nel rispetto dei vincoli dettati dalle norme contrattuali, alle somme non utilizzate anno 2018 quantificate in euro 7.791,39, verranno interamente destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale

(Obiettivi contenuti nel Piano esecutivo di Gestione e delle Performance 2019) e ripartite e attribuite secondo i criteri generali stabili nella presente preintesa, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance.

- Le risorse di cui all'art. dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 e derivanti dall'applicazione dell'art. 43 c. 4 della L. 449/1997 – servizi conto terzi , quantificabili in via preventiva in € 1.880,00 verranno destinate ad incentivare il personale direttamente partecipante ai servizi aggiuntivi di Polizia Locale svolti in base alla convenzione stipulata con la società SIAS SPA secondo quanto previsto nel CCDI sottoscritto in data 30/12/2016;
- Il compenso di cui all'art. dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 e riferito al Recupero evasione ICI ai sensi dell'art. 59 c. 1 lett. p) D.Lgs. 446/1997 pari ad euro 44,62 (al lordo degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'Amministrazione e di IRAP), così quantificato secondo quanto previsto dalla legge e dal relativo regolamento in vigore, verrà distribuito secondo i criteri ivi indicati.
- Gli incentivi di cui all'art. dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 e riferiti alle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. sono quantificati in via provvisoria in euro 14.036,82;
- Le risorse destinate ai sensi dell'art. 56 quater del CCNL 21/05/2018 alla previdenza complementare sono quantificati in via provvisoria in euro 12.023,52

Art. 23 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.