



## **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**(Parte normativa)**

### **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 in servizio presso il Comune di Cossignano con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale, 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.
3. Gli istituti disciplinati dal presente CCI si applicano a decorrere dalla sottoscrizione dello stesso.
4. Il fondo risorse decentrate relativo all'esercizio 2019 viene utilizzato come indicato nel prospetto allegato B.

#### **Art. 3 - Durata e revisione**

1. Il presente CCI si applica dal 1 gennaio 2019 e sarà soggetto a modifiche e integrazioni in relazione a sopravvenute nuove norme contrattuali e di legge.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

### **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

#### **Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

*Handwritten signatures and notes on the right margin:*  
G. M. N. S. P. A. P.  
G. M. N. S. P. A. P.

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati negli articoli 67 e 68 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2016 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### **Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, del CCNL 2016-2018, definita annualmente in sede di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate, 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.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

#### **Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata come segue:
  - 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La maggiorazione è attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 80/100.

#### **Art. 7 - Progressioni economiche**

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse della parte stabile del fondo che le delegazioni trattanti concordano di stanziare annualmente per tale istituto contrattuale.
2. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di





24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

3. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

#### **Art. 8 - 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.
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. Tenuto conto della specifica situazione del Comune di Cossignano e delle tipologie di attività lavorative, l'indennità viene commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e viene determinata in euro 1,50/giorno per il rischio medio e in euro 2/giorno per il rischio alto.
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. Tenuto conto della specifica situazione del Comune di Cossignano e delle tipologie di attività lavorative, l'indennità viene commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e viene determinata in euro 1,50/giorno. Tale indennità verrà erogata ai dipendenti interessati solo a seguito dell'attivazione dell'istituto.
4. Le attività implicanti il maneggio di valori riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro.
5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori viene commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e viene determinata in euro 1,00/giorno. Tale indennità verrà erogata ai dipendenti interessati solo a seguito dell'attivazione dell'istituto.
6. 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.
7. Il responsabile dell'area di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

#### **Art. - 9 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 dello svolgimento delle seguenti funzioni di particolare rilevanza:
  - al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
    - a) responsabilità di coordinamento di altro personale (di almeno due unità) di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;
  - al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:



*Handwritten signature*

legge previsti dal contratto (art. 18, comma 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a euro 2.000	Nessun abbattimento
Da 2.001 ad euro 4.000 euro	20%
Da 4001 ad euro 6.000 euro	40%
Da 6001 ad euro 8.000 euro	60%
Oltre i 8001 euro	100%

**Art. 12 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 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. 6 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 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. 13 - 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 può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

**Art. 14 - 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, da

utilizzarsi entro l'anno successivo a quello 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. E' confermato il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di straordinario. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente autorizzate dal Responsabile di Area, anche al fine di consentire un effettivo rispetto dei vincoli quantitativi e di spesa in materia. Senza tale autorizzazione nessuna prestazione ulteriore, rispetto all'orario di lavoro ordinario, può essere considerata come prestazione di lavoro straordinario.

#### **Art. 15 - 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, con flessibilità di un quarto d'ora sia in entrata sia in uscita.
2. Il dipendente assicura, potendo variare entrate ed uscite nelle fasce consentite quotidianamente, il rispetto del debito orario, in ragione mensile. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area.
3. L'istituto dell'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).

#### **Art. 16 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)**

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato fino a sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. 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. Le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane sono le seguenti:
  - servizi di manutenzione di parchi e giardini;
  - in genere, servizi legati ad attività stagionali.

#### **Art. 17 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, comma 4, lett. t, CCNL 2018)**

*Assandri*  
*Delella*  
*Me*

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 si favoriscono percorsi di formazione e riqualificazione per promuovere un nuovo approccio al lavoro e il miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale.

**Art. 18 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 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 determini una riduzione delle risorse del fondo risorse decentrate, le parti si riservano di assumere decisioni in merito mediante l'istituto della contrattazione integrativa.

**Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, comma 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. 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. 20 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)**

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale presso questo Comune non è prevista, al momento, una riorganizzazione dell'orario per turni giornalieri di lavoro. Tale istituto sarà attivato solo nel caso in cui si dovrà assicurare specifiche erogazioni di servizi lavorativi giornalieri.

**TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

**Art. 21 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**



*Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'Piranda' and 'Bella'.*

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta dal 1 gennaio 2019 per servizi resi, di durata di almeno tre ore giornaliere, 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.
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione alla tipologia dello svolgimento del servizio. E' determinata una indennità di:
  - euro 2,00 per servizi relativi a: servizi di manifestazioni ed eventi pubblici, manifestazioni ed eventi di pubblico spettacolo, riunioni pubbliche e celebrazioni religiose; servizi per situazioni di emergenza climatica od ambientale; servizi relativi al controllo della velocità con specifici dispositivi; servizi di tutela degli animali e prevenzione del randagismo; servizi predisposti in convenzione con altri Comuni.
  - euro 1,50 per i restanti servizi.
4. Il Responsabile del Servizio di Polizia Locale dovrà attestare l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza e comunicarli ogni anno al Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria e Amministrativa per la liquidazione dei compensi.
5. E' confermata l'indennità di euro 1.110,84 per il possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

#### **Art. 22 - 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.
3. E' confermata l'indennità di euro 1.110,84 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.
4. Per l'anno 2019 non sono previste indennità di funzione nella Polizia Locale

#### **Art. 23 - 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 al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, comma 3, lett. i, e comma 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Per l'anno 2019 non sono previsti accantonamenti allo scopo.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*

## TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo i seguenti istituti:
  - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e dal regolamento che sarà adottato dall'Ente;
  - compensi ISTAT.
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, comma 3, lett. c, del CCNL 2016-2018.

### ALLEGATO A

#### CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

##### 1. Requisito periodo minimo di anzianità

1. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
  - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - il personale trasferito da altro ente per mobilità dovrà maturare almeno 24 mesi di servizio nell'Ente che intende attivare l'istituto della progressione economica.

##### 2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto.
2. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si terrà conto della valutazione precedente l'anno di attivazione dell'istituto.
3. L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.
4. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e l'eventuale performance valutata nei tre anni precedenti.

##### 3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. dell'Area Economico-Finanziaria 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. Per ciascun dipendente è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l'interessato.

*Allegato A*  
*Area Economico-Finanziaria*  
*Responsabile P.O.*

3. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 7 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile P.O. dell'Area Economico-Finanziaria decide in via definitiva.
4. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, la valutazione viene rimessa ad un apposito collegio composto dal responsabile/P.O. di riferimento, dal Segretario dell'Ente e dal responsabile P.O. dell'Area Economico-Finanziaria.
5. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

## ALLEGATO B

### LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

#### Articolo 67, CCNL 2016 - 2018

##### Le modalità di costituzione

Le modalità di costituzione del fondo sono dettate prevalentemente dall'art. 67 del CCNL 2016 - 2018 che distingue tra risorse stabili e risorse variabili. La novità introdotta dal Contratto in materia di impostazione del fondo prevede che la parte stabile sia costituita al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, come previsto dallo stesso art. 67, comma 1, e dall'art. 15, comma 5. L'ammontare di dette risorse rientra comunque nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017.

La Dichiarazione congiunta n. 5 del Contratto in esame prevede che gli incrementi del fondo relativi alle seguenti somme:

- a) euro 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno 2019;
- b) le differenze tra gli incrementi a regime per progressioni nella categoria, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti. L'art. 67, comma 7, CCNL 2018, dispone, peraltro, che la quantificazione del fondo "deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017" e fino alla vigenza di detto limite, per cui la previsione della citata Dichiarazione n. 5 ne individua espressamente una eccezione.

*Manfredini*  
*Delella*  
*Manfredini*

*Manfredini*