DEFINITIVO

PROT. N. 8908/2019

COMUNE DI ROMENTINO

PROVINCIA DI NOVARA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI ROMENTINO

Triennio 2019-2020-2021

SOTTOSCRITTO IN DATA 05 luglio 2019

Preintesa del 20 maggio 2019

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

Disposizioni Preliminari ____ 4
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante 5
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione 5
Art. 3 - Interpretazione Autentica 5
TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI 5
Art. 4 - Definizione dei contingenti minimi 5
Art. 5 - Diritti e libertà sindacali 6
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali 7
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori 7
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO ____ 7
Art. 8 - Lavoro Straordinario 7
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ____ 7
Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 7
Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro 8
Art. 11 - Specifiche Responsabilità - art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018 8
Art. 12 – Specifiche responsabilità - art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018 8
Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale – art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018 9
Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale - art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 9
Art. 15 - Turno 9
Art. 16 - Reperibilità 9
Art. 17 - Compensi per notifiche - art. 68 comma 2 lettera h CCNL 2018 9
Art. 18 – Criteri generali per la misurazione e valutazione della Performance 9
Art. 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge 9
Art. 20- La valutazione ai fini della Progressione Economica 9
Art. 21 - Servizio Mensa/Buoni Pasto 11
Art. 22 - Criteri relativi alla Formazione 11
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE ____ 11
Art. 23 - Eccedenza di Personale 11
TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO ____ 11
Art. 24 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro 11
Art. 25 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 11
Art. 26 - Tutela della Privacy 12
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE ____ 12
Art. 27- Monitoraggio e verifiche 12
Art. 28 - Norme finali 13

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

COMUNE DI ROMENTINO

(Provincia di Novara)

L'anno duemila diciannove, il giorno cinque del mese di luglio alle ore 13:00 presso la sala Giunta del Comune di Romentino si sono riunite

❑ **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

Ruolo	Nominativo
1. Segretario Comunale - Presidente	TOGNA Dott.ssa Attilia
2. Responsabile Area Amministrativo Contabile Componente	BOZZOLA Dott.ssa Elena
3. Responsabile Area Socio-Demografica - Componente	VARALLO Dott. DARIO
4.Responsabile Area Tecnica - Componente	RIGGIO Arch. Elena

❑ **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE TERRITORIALE:**

Sigla	Nominativo
C.G.I.L.	DEAMBROGIO Elena/ORLANDI Francesco
C.I.S.L.	GAVINELLI Mauro
U.I.L.	DE GRANDIS Stefano
~~C.S.A.~~	~~DI PIERO Francesco~~

❑ **RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:**

Cognome	Nome
1. GENESTRONI	Laura
2. PORTA	Maurizio
3. IACOMETTI	Stefano

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.
Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D.Lgs. 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D.Lgs. 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione *illustrativa tecnico finanziaria*, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009);
3. trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
4. autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto;
5. trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:
   - Per la parte datoriale:
     Dott.ssa Attilia TOGNA (Presidente)
     Dott.ssa Elena BOZZOLA (Componente e sostituto presidente)
     Dott. Dario VARALLO (Componente)
     Dott.ssa Elena RIGGIO (Componente)

   - Per la parte sindacale:
     I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
     Laura GENESTRONI
     Maurizio PORTA
     Stefano IACOMETTI

   - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
     Elena DEAMBROGIO/Francesco ORLANDI (CGIL FP)
     Mauro GAVINELLI (CISL FPS)
     Stefano DE GRANDIS (UIL FPL)
     Francesco DI PIERO (CSA)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale (2019-2020-2021), è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - 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 lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Definizione dei contingenti minimi

Sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e qualifica funzionale:

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

CONTIGENTI

SERVIZIO	Categoria	PROFILO PROFESSIONALE	Contingente
Stato Civile - Servizio Elettorale -	C – D	Istruttore o Istruttore direttivo	1
Polizia Municipale	C – D	Responsabile Agente PM	2

Asilo Nido Comunale

In caso di proclamazione di sciopero, il servizio dell'Asilo Nido Comunale è così regolamentato:

- sciopero di un'intera giornata: chiusura dell'Asilo
- sciopero di durata inferiore alla giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o alla fine dell'orario di apertura.

In entrambi i casi gli utenti dovranno ricevere un preavviso di almeno dieci giorni.
Eventuale personale non aderente allo sciopero verrà trasferito per quella giornata ad altri servizi.

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. 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 15 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.

1. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90 e s.m.i..

Art. 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 RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
   b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCN quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
   c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle RSU, fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
   d. oltre il monte ore di cui sopra le RSU possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCN quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
   a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo decentrato nazionale, 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 O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
   b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
   c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

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 d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCN quadro del 07.08.1998 è esteso alla R.S.U.
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 parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCN quadro del 07.08.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
4. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 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 ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
   I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
   II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
   III. Promozione delle pari opportunità;
   IV. Qualità dei servizi erogati;
   V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i..
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 10.
3. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è previsto annualmente dalla contrattazione decentrata. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
   a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL;
   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 rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a € 10,00, previsti dal contratto nazionale e per i giorni di effettivo svolgimento, 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.
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizione di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. 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 e pesanti e insalubri condizioni ambientali.
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori (*non è da considerare valore il bancomat*) di denaro contante, 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** **€/giorno**
Fino a € 30.000,00 in denaro contante	//
Oltre € 30.001,00 in denaro contante	da € 1,00 a € 10,00

5. 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.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo.
7. Le Parti annualmente in sede di contrattazione decentrata verificano il sussistere di nuove attività lavorative che comportano l'erogazione delle predette indennità.

Art. 11 - Specifiche Responsabilità - art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018

1. Per le Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018 il compenso è determinato secondo i criteri in essere approvati con Delibera di Giunta Comunale n. 23 del 11.02.2014.
2. In sede Contrattazione integrativa per la ripartizione e utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, sarà annualmente stabilita la quota di fondo destinata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale.

Art. 12 – Specifiche responsabilità - art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018

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

   Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:
   - *addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;*
   - *agli archivisti informatici1;*
   - *ai formatori professionali;*

   Compensare le specifiche responsabilità:
   - derivanti dalle funzioni di *ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;*
   - *al personale addetto ai servizi di protezione civile*

[1] *Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/ modifica/ cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.*

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

2. L'importo massimo di € 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12, se erogata con la stessa motivazione.
3. L'indennità massima di € 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
4. In sede Contrattazione integrativa per la ripartizione e utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, sarà annualmente stabilita la quota di fondo destinata a finanziare le predette specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente e sarà individuato il personale avente diritto.
5. La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 350,00.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale – art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018

1. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in sede di contrattazione decentrata.
2. In sede Contrattazione integrativa per la ripartizione e utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, sarà annualmente stabilita la quota di fondo destinata a compensare l'indennità di funzione di polizia locale.
3. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile della Polizia Locale, sentito il Comitato di Direzione dei Responsabili, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare i compiti assegnati.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale - art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del Settore Polizia Locale, sentito il Comitato di Direzione dei Responsabili e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla RSU e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.
4. Gli importi dell'indennità giornaliera verranno definiti in sede di contrattazione annua decentrata.

Art. 15 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

Art. 16 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.

Art. 17 - Compensi per notifiche - art. 68 comma 2 lettera h CCNL 2018

Ai messi notificatori per funzioni di Ufficiale giudiziario, ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 14/09/2000,

- non viene riconosciuta alcuna quota parte, qualora i rimborsi spese per ogni notificazione effettuata per conto dell'Amministrazione finanziaria comportano un incassato inferiore ad € 100,00
- viene riconosciuto una quota parte pari 50,00 se i rimborsi spese per ogni notificazione effettuata per conto dell'Amministrazione finanziaria raggiungono un incassato pari o superiore ad € 100,00
- viene riconosciuto una quota parte pari 100,00 se i rimborsi spese per ogni notificazione effettuata per conto dell'Amministrazione finanziaria raggiungono un incassato pari o superiore ad € 300,00

In caso di sostituzione delle funzioni di messo, il compenso sarà proporzionalmente ripartito in base ai giorni di sostituzione effettuati da ciascun dipendente.

Art. 18 – Criteri generali per la misurazione e valutazione della Performance

1. Con deliberazione di GC 73 del 18.07.2018, previa informativa sindacale, è stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione della Performance, sia delle Posizioni Organizzative sia dei Livelli.
2. Con riferimento all'art. 69 del CCNL di lavoro, le parti definiscono che gli aspetti di attuazione siano demandati alla contrattazione annuale economica delle risorse decentrate.

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

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

Art. 20- La valutazione ai fini della Progressione Economica

Criteri generali

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia il tetto massimo di risorse economiche disponibile per finanziare le progressioni orizzontali.
3. La contrattazione decentrata integrativa potrà individuare altresì la distribuzione delle risorse disponibili per ciascuna categoria del sistema di classificazione del personale.

4. Requisiti richiesti.
   Per concorrere alla progressione orizzontale, il dipendente dovrà possedere, alla data del 31 Dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni, i seguenti requisiti:
   A. aver maturato, all'interno dell'ente, almeno 2 anni compiuti di servizio a tempo indeterminato, dall'assunzione o dall'inizio del servizio nell'Ente, in caso di mobilità;
   B. aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno 2 anni con decorrenza dall'ultima progressione dello stesso dipendente.
   C. aver riportato nella valutazione di Performance un punteggio uguale o superiore all'90%, calcolato sulla media delle valutazioni del triennio precedente l'anno di attribuzione del PEO.

5. Casi di esclusione.
   Sono esclusi dalla progressione orizzontale, i dipendenti che non sono più in servizio alla data di decorrenza delle progressioni.

6. Criteri per l'attribuzione.
   Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale degli Aventi Diritto, si terrà conto dei seguenti due criteri:

   A. 20%: ESPERIENZA ACQUISITA nel comparto Regioni - Autonomie locali (anzianità maturata): il punteggio verrà attribuito in base al servizio maturato nel comparto, come stabilito nella seguente Tabella:

da anni	ad anni	Punti espressi in decimi
0	2	0
3	4	2
5	6	4
7	8	6
9	10	8
11	e oltre	10

   B. 80%: MERITO, in base alla media delle valutazioni attribuite al dipendente nell'ultimo triennio precedente l'anno di attribuzione del PEO, con l'applicazione del metodo di valutazione adottato dal Comune di Romentino e riportate nelle schede di valutazione alla voce: esito complessivo della valutazione, composto dall'esito della valutazione dei comportamenti professionali + esito del raggiungimento Performance-Obiettivi.

7. Procedimento per l'attribuzione della progressione economica nella categoria.

7.1 Per ciascuna categoria (A-B-C-D), verrà formulata una specifica graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica nella categoria, basata sui criteri stabiliti al punto precedente e formata sommando i punteggi sia relativi all'esperienza acquisita (20%) sia relativi al merito (80%), di cui al precedente punto n. 6. In caso di parità di punteggio prevarrà la maggiore permanenza nella categoria di appartenenza.

7.2 Le graduatorie vengono pubblicate alla bacheca delle sedi di lavoro per 15 giorni. La documentazione relativa al procedimento è depositata presso il servizio personale, affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione, con esclusione delle schede di valutazione.

7.3 Entro i 5 giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione della graduatoria, ciascun dipendente può presentare ricorso al responsabile del servizio personale avverso la graduatoria stessa, con indicazione dei motivi del ricorso, prima di attivare altre procedure di contenzioso.

7.4 Il responsabile del servizio personale, entro i successivi 10 giorni, esamina i ricorsi ed apporta le eventuali modifiche alla graduatoria.

7.5 Le parti si riservano di modificare i criteri annualmente in sede di contrattazione annuale decentrata.

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

Art. 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'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati
2. Così come previsto dall'art. 13 CCNL 9.5.2006 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 titolare di P.O. del Servizio competente.

Art. 22 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota non inferiore all'1% del monte salari, 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. E' 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. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 23 - 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 od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D.Lgs. 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 ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

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

Art. 24 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, 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 ad 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 RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 25 - 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'art. 21 della L. 183 del 04/11/2010.

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

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 CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG 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 CUG 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/o 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 (es. 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 dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti 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.

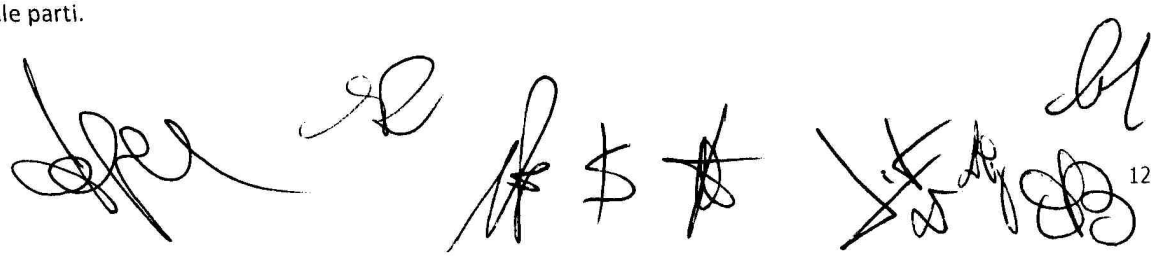
Art. 26 - Tutela della Privacy

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 RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 27- 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 CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.



Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

Art. 28 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Romentino **Data:** 05 luglio 2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		**FIRMA**
Segretario Comunale - Presidente	TOGNA Dott.ssa Attilia	
Responsabile Area Amministrativo Contabile Componente	BOZZOLA Dott.ssa Elena	
Responsabile Area Socio-Demografica Componente	VARALLO Dott. DARIO	
Responsabile Area Tecnica - Componente	RIGGIO Arch. Elena	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	**NOME E COGNOME**	**FIRMA**
C.G.I.L.	DEAMBROGIO Elena/ORLANDI Francesco	
C.I.S.L.	GAVINELLI Mauro	
U.I.L.	DE GRANDIS Stefano	
~~C.S.A.~~	~~DI PIERO Francesco~~	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	**FIRMA**
GENESTRONI Laura	
PORTA Maurizio	
IACOMETTI Stefano	

Comune di Romentino Prot. n. 0008908 del 30-07-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 6