Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Tradate
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)
PARTE NORMATIVA

il giorno 16 settembre 2019, presso la Sede Municipale di Piazza Mazzini n. 6 a Tradate, alle ore 13.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta
dal Presidente, Dott.ssa Marina Bellegotti
e dai Sigg.ri
Geom. Giorgio Colombo,
Dott.ssa Elena Valeggia

La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL Varese:	Moretto Gianna
CISL FP dei Laghi:	Palermo Mirella
UIL FPL Varese:	Raia Lorenzo

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.ri

Mascetti Fabio

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Tradate – parte normativa per gli anni 2019/2020/2021.

Art. 1
Oggetto, ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione.
2. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Tradate, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché il personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durate triennale: dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.
4. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo e le parti potranno verificare l'attuazione del contratto e le modifiche da apportare.
5. 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.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova relazione contrattuale.

Art. 2
Sistema delle relazioni sindacali

Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione a sua volta articolata in - informazione; - confronto; - organismi paritetici di partecipazione e
b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

La relativa disciplina è prevista dagli articoli da 3 a 10 del CCNL 21.5.2018.

Art. 3
Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa Amministrazione.

5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti (costo dell'utilizzo dei mezzi pubblici o, nell'impossibilità, preventiva autorizzazione all'uso del mezzo proprio con rimborso dell'equivalente costo del mezzo pubblico o di 1/5 del costo del carburante). Il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa al fine del raggiungimento del monte ore lavorativo giornaliero, ma non al fine del riconoscimento di prestazione straordinaria.
6. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
7. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione.

Art. 4
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (addetti presso l'Asilo Nido Comunale, Vicecomandante e Agenti di Polizia Locale).
   Per il personale della biblioteca comunale la flessibilità si applica compatibilmente con gli orari di apertura e senza pregiudicare l'erogazione del servizio.
2. La flessibilità prevede un'entrata al mattino posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. La flessibilità non può essere recuperata durante la pausa pranzo.
3. Non è prevista flessibilità in occasione del rientro pomeridiano.

Art. 5
Disciplina del lavoro straordinario

1. L'Amministrazione comunale si impegna a determinare ogni anno il budget orario per prestazioni di lavoro straordinario da assegnare ai vari Settori.
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. La prestazione di lavoro straordinario verrà riconosciuta solo se di durata pari o superiore ai 30 minuti e per frazioni successive di 30 minuti. Le frazioni di minuti inferiori ai 30 possono essere utilizzate, esclusivamente nel mese stesso, a compensazione di eventuali debiti orari.
3. Ai sensi dell'art. 26 del CCNL 21.5.2018 dopo le 6 ore di lavoro è obbligatoria una pausa di almeno 30 minuti.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. In applicazione dell'art. 56–ter del CCNL del 21.05.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti 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 di PL 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 il 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 ascriversi 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, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

6. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro straordinario autorizzato potranno essere recuperate ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 6
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Si prende atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.05.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati sino all'adozione di nuovo provvedimento di nomina, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Entro e non oltre il 21.5.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 7
Risorse per retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di risultato delle Posizioni Organizzative saranno pari almeno al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Art. 8
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, determinato 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 contratto. 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 (integrato o decurtato) a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 9
Indennità condizioni di lavoro

1. E' prevista un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio di valori;
   quindi modalità delle prestazioni realmente ed effettivamente differenziate da quelle di altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. Sono considerate disagiate le attività che comportano una particolare flessibilità oraria. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno) e che non sia mera articolazione dell'orario lavorativo su cinque giorni.
4. Si ritiene di prevedere una indennità giornaliera di euro 1,30 per i seguenti operatori:
   messo notificatore.
5. L'attività nel Comune di Tradate non presenta particolari rischi e pertanto tenendo conto dei criteri previsti dal contratto e precisamente:
   a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
   b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività;
   Sono considerate rientranti nella fattispecie del rischio le attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, uno o più dei sottoindicati requisiti:
   • attività tecnico – manutentiva, attività di giardinaggio e di pulizia attività di manutenzione stradale e dei cimiteri:
   • attività di cucina e pulizia con utilizzo di attrezzature e macchinari professionali per la preparazione pasti e sollevamento di contenitori derrate alimentari:
   • impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni, microtraumi, utilizzo di macchinari connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
   si ritiene di prevedere una indennità giornaliera di euro 1,30 per i seguenti operatori:
   - operai
   - operai allestitori eventi
   - cuoche
6. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

VALORI MENSILI:	INDENNITA' GIORNALIERA CORRISPOSTA
Fino a € 1.000,00	€ 1,20
Oltre € 1.000,00	€ 1,55

L'indennità è riconosciuta agli Agenti Contabili interni individuati con atto di Giunta Comunale.

7. All'Economo Comunale (o eventuale sostituto) è riconosciuta un'indennità giornaliera per le attività di maneggio valori di euro 2,00.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10
Risorse destinate al pagamento della indennità di turno

1. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 23 CCNL 21.5.2018.
2. L'indennità di turno per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 23, del CCNL del 21.5.2018, è rispettivamente corrisposta come segue:
   a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
   b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
   c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
3. Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.
4. Alla data di sottoscrizione del presente CCDI l'indennità in parola è riconosciuta al Vicecomandante ed agli Agenti di Polizia Locale che svolgono la propria attività su turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, equamente distribuiti nell'arco del mese.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11
Risorse destinate al pagamento della maggiorazione per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo (art. 24 ccnl del 14/9/2000, integrato al comma 1 dall'art. 14 ccnl del 5/10/2001)

1. Al personale che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. B) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo (di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa effettivamente resa) da fruire, di regola, entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività lavorativa prestata in un giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12
Risorse destinate al pagamento dell'istituto della reperibilita' di cui all'art. 24 del ccnl 21.5.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità, ai sensi e secondo la disciplina prevista dall'art. 24 CCNL del 21.5.2018.

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 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
7. 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.
8. Alla data di sottoscrizione del presente CCDI, presso il Comune di Tradate, il servizio di reperibilità non risulta istituito.

Art. 13
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità – art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.5.2018

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinqies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
2. Compatibilmente con le risorse economiche disponibili per ciascun esercizio, tali indennità possono essere riconosciute annualmente con provvedimento del Responsabile del Servizio interessato, in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
   - assegnazione di compiti di coordinamento dell'attività di almeno n. 4 persone assegnate al Settore;
   - effettuazione di procedure complesse, anche con rilevanza esterna, mediante l'adozione di atti specificatamente indicati nel provvedimento di riconoscimento dell'indennità in parola.
3. Per l'attribuzione delle responsabilità e la quantificazione delle singole indennità occorre far riferimento alla seguente pesatura:

RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti 15
Autonomia decisionale	Punti da 1 a 5
Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti 15
Responsabilità dei procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
Numero dipendenti coordinati	Punti da 1 a 5
Responsabilità di realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti 15
Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
Responsabilità concorso/supporto alle decisioni dei superiori	Punti da 1 a 5

4. L'importo destinato al finanziamento di tali indennità verrà concordato nell'ambito del CCDI economico annuale. Tale importo verrà diviso per il numero ottenuto dalla somma dei singoli punteggi conseguiti dai dipendenti che esercitano specifiche responsabilità.
5. Il quoziente ottenuto verrà moltiplicato per ogni singolo punteggio e il risultato conseguito, arrotondato con esclusione dei centesimi, sarà la misura dell'indennità da corrispondere.
6. Nel caso in cui l'importo ottenuto superi l'importo massimo di euro 2.500, la differenza verrà proporzionalmente suddivisa tra i restanti dipendenti interessati.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso.

Art. 14
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

1. Ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è corrisposta un'indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 13 del presente CCI, nella misura massima di € 350,00 annuali.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità annua
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350
b) Ufficiale elettorale	€ 350

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 15
Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

1. L'indennità di servizio esterno, di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, compete al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza (al di fuori della sede del Comando). Tale indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. L'indennità, di cui al precedente comma, è quantificata in euro 1,20 giornalieri ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.
4. L'effettiva corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata bimestralmente.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina, di cui al presente articolo, verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 16
Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita, per effettive esigenze organizzative, un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. L'indennità è determinata sulla base:
   - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
   - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. L'indennità sarà attribuita con atto del Comandante e potrà essere revocata, anche per mancanza di raggiungimento degli obiettivi indicati o comprovata mancanza di collaborazione con il Comandante. L'atto di nomina dovrà evidenziare i requisiti di competenza e professionalità che rendono il soggetto scelto idoneo per l'incarico da ricoprire.
4. Per la quantificazione dell'indennità trovano applicazione gli stessi criteri previsti all'art. 13.
5. L'importo sarà stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata.
6. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 13.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 17
Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione può costituire, con delibera della Giunta Comunale, uno specifico fondo per il personale appartenente al Corpo della Polizia Locale con una quota dei proventi dell'art. 208, al primo capoverso del comma 4 del D.Lgs. n. 285/92, diminuita della somma iscritta al fondo di svalutazione crediti e relativa agli incassi al lordo degli eventuali oneri previsti per legge.

2. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del Corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
3. Le risorse relative ai contributi di cui sopra verranno versate, secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, nel Fondo Sirio-Perseo, e sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro.
4. Altra quota dei proventi dell'art. 208 CdS può essere destinata al potenziamento dei servizi finalizzati alla sicurezza urbana e stradale di cui all'art. 56-quater c. 1 lett. c) del CCNL 21.5.2018 nelle modalità previste dal successivo art. 19.
5. Alla data di sottoscrizione del presente CCDI, presso il Comune di Tradate, non risulta costituito alcun fondo.

Art. 18
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. Le parti danno atto che:
   a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
      i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
      ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
      iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
      iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
   b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
   c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'Amministrazione di provenienza.
   d) Le progressioni orizzontali annualmente potranno essere effettuate nei limiti delle somme contrattate all'interno delle risorse stabili disponibili, detratte tutti gli istituti consolidati.

3. Hanno diritto all'accesso alla procedura i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato, alla data del 31.12 precedente l'anno di riferimento, almeno 24 mesi di anzianità nell'attuale posizione economica. I dipendenti non devono essere incorsi, negli ultimi due anni antecedenti il 31.12 precedente l'anno di riferimento, in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale.
4. Saranno predisposte distinte graduatorie per ciascuna categoria giuridica di inquadramento (A, B, C, D) sulla base dei punteggi riportati nelle schede individuali di valutazione appositamente redatte per l'applicazione dell'istituto retributivo (schede di valutazione allegate al presente contratto);
5. Il punteggio minimo necessario, che ciascun dipendente deve ottenere per poter fruire della progressione orizzontale, è di almeno 70 punti su 100, sulla base dell'apposita scheda allegata.
6. Per ogni categoria giuridica la progressione economica sarà applicata ad un massimo del 50% (con arrotondamento all'eccesso) dei dipendenti presenti in ciascuna graduatoria, compatibilmente con le risorse economiche (parte stabile) disponibili sul fondo per l'anno di riferimento;
7. A parità di punteggio avrà precedenza il dipendente titolare di posizione economica inferiore e, in caso di ulteriore parità, il dipendente che ha maturato più anzianità di servizio presso il Comune di Tradate;

8. L'effettivo aumento retributivo conseguente alla progressione economica non può avere decorrenza retroattiva, rispetto al 1° gennaio dell'anno in cui le relative graduatorie sono state approvate.
9. Le economie di categoria qualora non trovino possibilità di utilizzo al proprio interno vengono utilizzate per quella superiore e viceversa.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

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 presenti nei relativi regolamenti.
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. 50/2016;
   b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
   c) le risorse destinate all'attuazione della legge regionale n. 28 del 20.12.1999 "Carta Sconto Benzina";
   d) le risorse destinate all'incentivazione delle attività connesse al potenziamento degli uffici tributari, ai sensi dell'art.3, comma 57, della legge n.662/1996 e dell'art.59, comma 1, lett.p), del D.Lgs.n.446/1997, 4, comma 2, lett.h), nonché quelle previste dall'art.1 comma 1091 della L. 145/2018;
   e) compensi derivanti dall'attivazione di contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività, di cui all'articolo 43 della legge 27 dicembre 1997, n. 443;
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento già approvato.
4. 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.
5. 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
Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Ogni anno verranno verificate e stabilite le risorse variabili finanziate, ex art. 67 comma 5 lett. b), con fondi di bilancio per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. In tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), ovvero i proventi del codice della strada per erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per quanto concerne le risorse disponibili sul fondo, di anno in anno, la contrattazione stabilirà le risorse da destinare alla performance organizzativa e a quella individuale.
3. Si evidenzia che almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, deve essere destinato alla performance individuale.
4. I progetti dovranno essere presentati ed approvati dalla Giunta Comunale all'inizio dell'anno, dovranno essere realizzati nel corso dell'anno e valutati nei primi mesi dell'anno successivo in base alla relazione finale predisposta da ciascun responsabile del progetto.
5. I progetti potranno essere valutati e liquidati durante l'anno a conclusione dell'effettivo raggiungimento dell'obiettivo fissato.

Art. 21
Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Preso atto dei primi due commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance collettiva
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30 % INDIVIDUALE	70% COLLETTIVA

4. Per quanto concerne la somma di risorse per la performance individuale verrà ripartita in base agli obiettivi di PEG e con utilizzo della scheda vigente qui allegata quale parte integrante stabilendo che verrà riconosciuta solo al raggiungimento di un punteggio minimo pari a 60 punti.
5. Le risorse vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e di coloro che non hanno raggiunto il punteggio minimo di 60. Il personale a tempo parziale viene considerato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
6. Ad una percentuale del 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente. Nel caso di un numero di soggetti con medesima valutazione verrà riconosciuta la maggiorazione a tutti anche se in percentuale superiore al 10%.

7. Le schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.
8. Il personale per beneficiare della produttività individuale deve aver svolto almeno 156 giorni lavorativi (equivalenti a 6 mesi) e il premio sarà proporzionato all'effettivo periodo di servizio prestato nell'anno.
9. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo.
10. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 22
Disposizione finale

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.

Tradate, lì 16 settembre 2019

La Delegazione di parte pubblica
Dott.ssa Marina Bellegotti
Geom. Giorgio Colombo,
Dott.ssa Elena Valeggia

La Delegazione di parte sindacale,
FP CGIL Varese: Moretto Gianna
CISL FP dei Laghi: Palermo Mirella
UIL FPL Varese: Raia Lorenzo

La Rappresentanza Sindacale Unitaria
Mascetti Fabio

COMUNE DI TRADATE
(Provincia di Varese)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Categoria A e B

Cognome ..... Nome.....

FATTORE DI VLUTAZIONE	PUNEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a – Obiettivi di struttura	20		
1 b – Obiettivi individuali	-		
2 Motivazione e valuta-zione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performan-ce generale	20		
5. Comportamenti professio-nali e organizzativi: 5.1 Orientamento al cittadino e al cliente interno 5.2. Puntualità e precisione della prestazione 5.3. Problem solving	(50) 20 20 10		
TOTALE	100		

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del Valutatore)

_____

_____

_____

_____

Eventuali considerazioni del valutato

_____

_____

_____

Il valutato per presa visione

IL VALUTATORE

DATA: _____

COMUNE DI TRADATE
(PROVINCIA DI VARESE)

COMUNE DI TRADATE
(Provincia di Varese)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Categoria C

Cognome ..... Nome.....

FATTORE DI VLUTAZIONE	PUNEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a – Obiettivi di struttura	10		
1 b – Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valuta-zione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performan-ce generale	30		
5. Comportamenti professio-nali e organizzativi: 5.1 Orientamento al cittadino e al cliente interno 5.2. Puntualità e precisione della prestazione 5.3. Problem solving	(40) 10 15 15		
TOTALE	100		

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del Valutatore)

_____

_____

_____

_____

Eventuali considerazioni del valutato

_____

_____

_____

Il valutato per presa visione **IL VALUTATORE**

DATA: _____

COMUNE DI TRADATE
(Provincia di Varese)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Categoria D

Cognome ..... Nome.....

FATTORE DI VLUTAZIONE	PUNEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a – Obiettivi di struttura	20		
1 b – Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valuta-zione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performan-ce generale	30		
5. Comportamenti professio-nali e organizzativi: 5.1 Orientamento al cittadino e al cliente interno 5.2. Puntualità e precisione della prestazione 5.3. Problem solving	(30) - 10 20		
TOTALE	100		

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del Valutatore)

_____

_____

_____

_____

Eventuali considerazioni del valutato

_____

_____

_____

Il valutato per presa visione

IL VALUTATORE

DATA: _____

SCHEDA PROGRESSIONI CATEGORIE A, B E C

ESPERIENZA ACQUISITA		MAX PUNTI 10
Attività in posizione professionale riferibile alla medesima categoria o in posizione equivalente	**PERIODO**	**PUNTI**
	oltre 2 e fino a 4 anni	2
	oltre 4 e fino a 6 anni	4
	oltre 6 e fino a 8 anni	6
	oltre 8 e fino a 10 anni	8
	oltre 10 anni	10
	PUNTI ASSEGNATI	

VALUTAZIONE PERFORMANCE NEL TRIENNIO		MAX PUNTI 10
Media riportata nelle valutazioni della performance nell'ultimo triennio	media da 0 a 59	0
	media da 60 a 69	2
	media da 70 a 79	4
	media da 80 a 89	7
	media da 90 a 100	10
	PUNTI ASSEGNATI	

ORIENTAMENTO AI RISULTATI: Orientamente ai risultati della propria attività/settore con riguardo ai seguenti elementi:		**MAX PUNTI 20**
Disponibilità e flessibilità operativa, abilità di favorire il clima produttivo. Attitudine al lavoro di gruppo, partecipzione attiva e consapevole alla produzione e capacità di rapportarsi in modo ottimale con l'utenza interna/esterna.	Minimo da 1 a 2 punti	
	Sufficiente da 3 a 4 punti	
	Discreto da 5 a 6 punti	
	Buono da 7 a 8 punti	
	Ottimo da 9 a 10 punti	
Attitudine all'analisi e all'individuazione/ applicazione di soluzioni ai problemi operativi incontrati.	Minimo da 1 a 2 punti	
	Sufficiente da 3 a 4 punti	
	Discreto da 5 a 6 punti	
	Buono da 7 a 8 punti	
	Ottimo da 9 a 10 punti	
	PUNTI ASSEGNATI	

COMPETENZE		MAX PUNTI 20
Abilità applicativa delle conoscenze teoriche/pratiche apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione del livello di servizio reso	Minimo da 1 a 2 punti	
	Sufficiente da 3 a 4 punti	
	Discreto da 5 a 6 punti	
	Buono da 7 a 8 punti	
	Ottimo da 9 a 10 punti	
Orientamento e disponibilità all'aggiornamento e innovazioni tecnologiche e di nuovi macchinari	Minimo da 1 a 2 punti	
	Sufficiente da 3 a 4 punti	
	Discreto da 5 a 6 punti	
	Buono da 7 a 8 punti	
	Ottimo da 9 a 10 punti	
	PUNTI ASSEGNATI	

AUTONOMIA		MAX PUNTI 20

Capacità di gestione autonoma delle responsabilità assegnate nell'ambito di istruzione o direttive di massima ricevute, capacità di programmazione del proprio lavoro	Minimo da 1 a 3 punti	
	Sufficiente da 4 a 8 punti	
	Discreto da 9 a 12 punti	
	Buono da 13 a 16 punti	
	Ottimo da 17 a 20 punti	
	PUNTI ASSEGNATI	

QUALITA' E EFFICIENZA		**MAX PUNTI 20**
Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale (accuratezza e precisione)	Minimo da 1 a 2 punti	
	Sufficiente da 3 a 4 punti	
	Discreto da 5 a 6 punti	
	Buono da 7 a 8 punti	
	Ottimo da 9 a 10 punti	
Efficienza della prestazione in termini di rispetto dei tempi e scadenze, economia e corretta gestione delle risorse	Minimo da 1 a 2 punti	
	Sufficiente da 3 a 4 punti	
	Discreto da 5 a 6 punti	
	Buono da 7 a 8 punti	
	Ottimo da 9 a 10 punti	
	PUNTI ASSEGNATI	

PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE 100

PUNTEGGIO TOTALE	**0**

SCHEDA PROGRESSIONI CATEGORIA D

CAPACITA' RELAZIONALE		MAX PUNTI 20
Attitudine di gruppo, capacità di gestione delle relazioni con particolare riguardo ai rapporti con il cliente finale della propria attività, sia esso interno e/o esterno (rapporti con l'utenza)	**PERIODO**	**PUNTI**
	Minimo da 1 a 3 punti	
	Sufficiente da 4 a 8 punti	
	Discreto da 9 a 12 punti	
	Buono da 13 a 16 punti	
	Ottimo da 17 a 20 punti	
	PUNTI ASSEGNATI	

ORIENTAMENTO AI RISULTATI		MAX PUNTI 30
Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi, attitudine all'integrazione interfunzionale Iniziativa personale e capacità di proposizione e implementazione di innovazione e miglioramento dell'organizzazione	Minimo da 1 a 3 punti	
	Sufficiente da 4 a 6 punti	
	Discreto da 7 a 9 punti	
	Buono da 10 a 12 punti	
	Ottimo da 13 a 15 punti	
Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità Capacità di affrontare situazioni critiche e di stress mantenendo i livelli qualitativi attesi in funzione del servizio	Minimo da 1 a 3 punti	
	Sufficiente da 4 a 6 punti	
	Discreto da 7 a 9 punti	
	Buono da 10 a 12 punti	
	Ottimo da 13 a 15 punti	
	PUNTI ASSEGNATI	

QUALITA' ED EFFICACIA		MAX PUNTI 15
Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale e del servizio finale dell'unità/settore di appartenenza	Minimo da 1 a 3 punti	
	Sufficiente da 4 a 6 punti	
	Discreto da 7 a 9 punti	
	Buono da 10 a 12 punti	
	Ottimo da 13 a 15 punti	
	PUNTI ASSEGNATI	

EFFICIENZA		MAX PUNTI 25
Attenzione all'efficienza della prestazione in termini di ottimizzazione dei tempi e corretta gestione delle risorse, capacità di programmazione del proprio lavoro e di quello dei collaboratori	Minimo da 1 a 3 punti	
	Sufficiente da 4 a 6 punti	
	Discreto da 7 a 9 punti	
	Buono da 10 a 12 punti	
	Ottimo da 13 a 15 punti	
	PUNTI ASSEGNATI	

VALUTAZIONE PERFORMANCE NEL TRIENNIO		10
Media riportata nelle valutazioni della performance nell'ultimo triennio	media da 0 a 59	0
	media da 60 a 69	2
	media da 70 a 79	4
	media da 80 a 89	7
	media da 90 a 100	10
	PUNTI ASSEGNATI	

PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBIl PUNTEGGIO TOTALE	**0**