CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO, PER IL TRIENNIO 2020/2022

Premesso che:
in data 02/12/2020 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Mandello del Lario per il triennio 2020/2022;
il revisore unico dei conti in data 04/12/2020 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165 del 2001);

la Giunta Comunale con deliberazione in data 09/12/2020 n. 140, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 16/12/20 nella sede del Comune di Mandello del Lario ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nominata con deliberazione della Giunta Comunale n. 114 del 09/09/2015, e composta dai seguenti membri:

Dott.ssa Maria Grazia Padronaggio	Segretario Generale – Presidente
Dr.ssa Dalidia Rompani	Responsabile demografia e servizi ai cittadini
Dott. Enrico Vitali	Responsabile ragioneria e contabilità
Rag. Silvia De Battista	Responsabile servizi sociali e culturali

E

Delegazione di parte sindacale composta da:
R.S.U., eletta a seguito delle consultazioni avvenute il 17, 18 e 19 aprile 2018, e composta dei seguenti membri:
Sig.ra Nadia Cattaneo
Sig. Bartaloni Simone (assente)
Sig.ra Wilhelm Emanuela

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Sig. Elmo Teresa	CGIL Funzione Pubblica
Sig. Bonacina Italo	UIL Funzione Pubblica
Sig. Cerri Enzo	CISL Funzione Pubblica

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Mandello del Lario per il triennio 2020/2022.

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.

Art.2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto si applica a decorrere dal 01 gennaio 2020.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostitulte dal successivo contratto collettivo.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. Annualmente è convocata apposita sessione di delegazione trattante per verificare l'attuazione delle clausole contrattuali; il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine dei lavori è redatta una sintesi dei lavori delle posizioni emerse.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta mediante consegna a mano o e-mail. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D.Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tale organismo, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi

contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art. 40 del D.Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
a. partecipazione;
b. contrattazione integrativa.
3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante posta elettronica certificata (PEC) alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.
3. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei Responsabili di struttura che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III
Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 7 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate alla Struttura IV – Ragioneria e contabilità, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai

Responsabili di struttura e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 8 - Diritto di affissione
1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite consegna a mano o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate.

TITOLO IV
Le risorse decentrate

Art.9 - Disciplina delle "risorse decentrate"
1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art. 68 e dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
3. Per l'anno 2020 le risorse a disposizione ammontano ad € 151.631,98.= di cui € 98.883,89.= di parte stabile ed € 52.748,09.= di parte variabile.

Art.10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate
1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al

fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

- compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 67, comma 4 CCNL 21.5.2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente. Trattandosi di risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

7. L'integrazione prevista dall'art. 67, comma 5 (di parte variabile) CCNL 21.5.2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) ovvero l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

8. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D.Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dalla Struttura permanente di valutazione.

9. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%.

10. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Annualmente in sede di contrattazione integrativa è definita entro il 30

giugno di ogni anno la quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 11 – La destinazione delle "risorse decentrate" disponibili anno 2020

1. Le risorse disponibili nell'anno 2020 sono destinate come segue:

Indennità di comparto	21.500,00
Fondo per la progressione economica orizzontale	51.500,00
Indennità di turno, indennità di disponibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14.9.2000	9.450,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinques	1.300,00
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	1.300,00
Compensi per specifiche responsabilità	13.600,00
Incentivi progettazioni	24.632,80
Compensi Istat	10.000,00
Performance individuale	4.592,05
Performance organizzativa	3.757,13
Risorse destinate alle progressioni orizzontali nell'anno	10.000,00
Totale risorse	151.631,98

2. Le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, sono finanziate con risorse stabili.
3. Sono finanziate con risorse stabili tutti gli istituti contrattuali strettamente connessi al modello organizzativo definito dall'ente.

Art.12 – Definizione di performance

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.
3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
5. Così come previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti ambiti:

a. attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
b. attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
c. rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
d. modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
e. sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
f. efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g. qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
h. raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009.

6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

TITOLO V
Il trattamento accessorio

Art. 13 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto, che per l'anno 2020 ammonta ad € 21.500,00.=, ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.14 – Progressione economica nella categoria

1. Le risorse a disposizione per l'anno 2020 ammontano ad € 51.500,00.=. L'importo è stato ricalcolato sulla base di quanto disposto dall'art. 67, comma 2, lett. b) del CCNL 21/5/2018.

2. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

3. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.

4. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti sotto riportati.

I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- aver ottenuto negli ultimi due anni la fascia più alta nella valutazione della performance individuale;
- non aver ricevuto sanzioni disciplinari di qualsiasi genere negli ultimi 2 anni;
- essere in servizio in ciascuna posizione giuridica da almeno 2 anni nel Comune di Mandello del Lario, alla data della decorrenza prevista per la progressione economica;
- non aver superato i 60 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:
  - Ferie e riposo compensativo;
  - Congedo per maternità e paternità;
  - Infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio;
  - Assenze per malattie che comporta degenza ospedaliera e relativa convalescenza;
  - Permessi e distacchi sindacali;
  - Legge 104/92;
  - Donazione Avis;

- non essere stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale nel biennio precedente alla data della selezione;
- essere collocato nella categoria massima (A5, B8, C6, D7) per meno di due anni dalla data della decorrenza della progressione economica;
- aver ottenuto la progressione orizzontale nel 2016 a seguito di valutazione preferenziale per risorse finanziarie non sufficienti a garantire la copertura di almeno una unità per categoria economica;
- nel caso di assunzione con mobilità esterna, non aver usufruito di scorrimenti virtuali predisposti dall'ente di provenienza negli ultimi 5 anni.

5. Nell'anno 2020 sono previste progressioni economiche nella categoria per un importo massimo di € 10.000,00.=.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione è un insieme di attività e di azioni utili per conoscere, valorizzare e premiare il contributo delle persone che operano in diversi ambiti e luoghi di lavoro. In particolare con la valutazione si tende a:

Coinvolgere le persone nelle azioni e nelle strategie dell'Amministrazione rendendo più esplicito il contributo richiesto ad ognuno, motivando e responsabilizzando il personale in merito all'attività svolta ed agli obbiettivi da perseguire;

Migliorare la qualità lavorativa delle persone, fornendo loro l'occasione di confrontarsi con il proprio responsabile in merito allo svolgimento del proprio lavoro;

Valorizzare il ruolo ed il contributo dei differenti lavoratori.

PERCHE' SI VALUTA IL PERSONALE

La valutazione deve concretizzarsi in un processo che pone al centro il confronto ed il colloquio tra i soggetti coinvolti. E' infatti importante che la valutazione sia concepita in modo equo e giusto, rispecchiando la veridicità delle prestazioni lavorative prestate.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

La valutazione degli ammessi alla selezione viene effettuata dal Responsabile della struttura di appartenenza mediante le schede sottoriportate.

Nella graduatoria vengono inseriti solo i dipendenti che raggiungono il 80,00% del punteggio massimo nella valutazione del Responsabile di struttura.

La graduatoria viene redatta dal Responsabile della Struttura IV con suddivisione per categorie utilizzando, in caso di parità, i seguenti criteri:

- Anzianità di servizio nella categoria di appartenenza;
- Anzianità di servizio nella categoria economica;
- Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore;
- Anzianità anagrafica.

Nel caso in cui le risorse disponibili non fossero sufficienti a garantire la copertura di almeno una unità per categoria economica, ripartizione avverrà a partire dalle posizioni economiche più basse, con esclusione delle stesse nella successiva progressione orizzontale.

Salvo diverse disposizioni di legge, i successivi contratti decentrati, prevedranno la stesura di una nuova graduatoria per gli scorrimenti orizzontali, si rimanda pertanto qualsiasi modifica del presente articolo ai contratti decentrati futuri

IDONEITA' CATEGORIA A

<u>Criteri di idoneità o requisiti base:</u>

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 80% del totale durante la permanenza in A.

Criteri di merito

Per l'idoneità di categoria A, valgono i criteri di cui sopra, per cui su può sviluppare un sistema di apprezzamento, di seguito articolato che tiene conto sia di un valore massimo globale di progressione pari a 90, che di valori massimi parziali, di seguito indicati:

1	Esperienza acquisita	Valore massimo parziale 20
2	Risultati conseguiti	Valore massimo parziale 20
3	Impegno profuso	Valore massimo parziale 20
4	Abilità tecnico-operativa dimostrata nello svolgimento dell'attività	Valore massimo parziale 10
5	Capacità di adattamento e flessibilità	Valore massimo parziale 10
6	Capacità di mantenere costanti comportamenti professionali e precisione nell'esecuzione del lavoro	Valore massimo parziale 10

IDONEITA' CATEGORIA B

Criteri di idoneità o requisiti base:

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 80% del totale durante la permanenza in B

Criteri di merito

Per l'idoneità di categoria B, valgono i criteri di cui sopra ad esclusione dell'esperienza acquisita, per cui su può sviluppare un sistema di apprezzamento, di seguito articolato che tiene conto sia di un valore massimo globale di progressione pari a 90, che di valori massimi parziali, di seguito indicati:

1	Risultati conseguiti	Valore massimo parziale 20
2	Impegno profuso	Valore massimo parziale 20
3	Qualità delle prestazioni	Valore massimo parziale 10
4	Capacità di adattamento e flessibilità	Valore massimo parziale 10
5	Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento dell'attività	Valore massimo parziale 10
6	Capacità di assumere compiti di responsabilità (risolvere le difficoltà anche senza ricorrere al superiore)	Valore massimo parziale 10
7	Capacità di iniziativa personale	Valore massimo parziale 10

IDONEITA' CATEGORIA C

Criteri di idoneità o requisiti base:

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 80% del totale durante la permanenza in C

Criteri di merito

Per l'idoneità di categoria C, valgono i criteri di cui sopra ad esclusione dell'esperienza acquisita, per cui su può sviluppare un sistema di apprezzamento, di seguito articolato che tiene conto sia di un valore massimo globale di progressione pari a 90, che di valori massimi parziali, di seguito indicati:

1	Affidabilità (mantenere costanti comportamenti professionali ottimali rispetto a risultati)	Valore massimo parziale 20
2	Impegno profuso	Valore massimo parziale 20
3	Qualità delle prestazioni	Valore massimo parziale 10
4	Capacità di adattamento e flessibilità	Valore massimo parziale 10
5	Puntualità e rapidità nello svolgimento dei compiti assegnati	Valore massimo parziale 10
6	Arricchimento professionale	Valore massimo parziale 10
7	Capacità di iniziativa personale	Valore massimo parziale 10

IDONEITA' CATEGORIA D

Criteri di idoneità o requisiti base:

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 80% del totale durante la permanenza in D.

Criteri di merito

Per l'idoneità di categoria D valgono i criteri di cui sopra ad esclusione dell'esperienza acquisita, per cui su può sviluppare un sistema di apprezzamento, di seguito articolato che tiene conto sia di un valore massimo globale di progressione pari a 90, che di valori massimi parziali, di seguito indicati:

1	Realizzazione degli obiettivi prefissati	Valore massimo parziale 20
2	Impegno profuso	Valore massimo parziale 10
3	Qualità delle prestazioni	Valore massimo parziale 10
4	Organizzazione del proprio e altrui lavoro	Valore massimo parziale 10
5	Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento dell'attività	Valore massimo parziale 10
6	Affidabilità (mantenere costanti comportamenti professionali ottimali rispetto a vincoli e risultati)	Valore massimo parziale 10
7	Capacità di gestione e di valorizzazione dei dipendenti (costituire punto di riferimento per i collaboratori, capacità di guida e controllo, ascendente sul personale)	Valore massimo parziale 20

La valutazione per i responsabili di struttura viene effettuata dal Segretario Generale.

Art.15 – Area delle posizioni organizzative

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 21.5.2018 le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.
3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura che non può essere inferiore al 15% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative. Lo stesso, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, è suddiviso in budget distinti con lo scopo di:
   a. valorizzare gli obiettivi individuali. Ogni obiettivo è quindi valorizzato, secondo un riparto proporzionale, in relazione al peso ad esso attribuito secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance. La somma delle singole valorizzazioni determina l'ammontare complessivo

per ciascuna posizione organizzativa;

b. valorizzare i comportamenti organizzativi agiti. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative e del valore ponderale di ciascuna posizione organizzativa;
c. valorizzare la performance organizzativa. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative.

4. La retribuzione di risultato potenziale è data dalla somma di tutte le valorizzazioni di cui alle lettere precedenti mentre la retribuzione di risultato effettiva è determinata in relazione all'esito del processo di valutazione secondo quanto previsto dal Sistema vigente.
5. L'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 dello stesso CCNL deve avvenire considerando l'ammontare complessivo pro-capite della parte stabile del fondo al netto del valore medio di sviluppo economico nella categoria di inquadramento e dell'indennità di comparto del personale ai cui sono conferiti i relativi incarichi.
6. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

Art.16 – Valorizzazione delle performance individuali ed organizzative del personale

1. Al finanziamento della performance individuale per l'anno 2020, come stabilito dall'art. 7, comma 3, del Piano della performance 2019-2021 approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 21/12/2018 è destinato il 55% delle risorse destinate alla produttività collettiva, e pertanto l'importo di € 4.592,05.=.

L'erogazione dei compensi avverrà dopo la valutazione positiva del Nucleo di Valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano Esecutivo di gestione approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 187 del 23/12/2019. Il riparto dei compensi avverrà in base alle schede di valutazione approvate con il Piano della performance.

Al finanziamento della performance organizzativa per l'anno 2020, come stabilito dal l'art. 7, comma 3, del Piano della performance 2019-2021 approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 21/12/2018, è destinato il 45% delle risorse destinate alla produttività collettiva, e pertanto l'importo di € 3.757,13.=

L'erogazione dei compensi avverrà dopo la valutazione positiva della Struttura Permanente di Valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano Esecutivo di gestione approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 187 del 23/12/2019. Il riparto dei compensi avverrà in base alle schede di valutazione approvate con il Piano della performance.

Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

2. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo la seguente procedura.

Le risorse destinate a compensare la performance individuale ed alla performance organizzativa vengono suddivise ed assegnate ad ogni singola struttura in rapporto al personale in dotazione in termini di unità, di tipologia di rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time), di categoria di appartenenza e di presenza in servizio. Dall'importo da ripartire viene tolto un ammontare pari al 30% da destinare e ripartire tra i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate.

Come stabilito dall'art. 69, comma 2, il 30% della maggiorazione, deve avere un supporto giuridico e scritto, al fine di evitare qualsiasi diatriba tra dipendenti, i quali avranno la possibilità di chiedere al proprio responsabile contezza di quanto attribuito sia in via informale, sia con accesso agli atti.
Tale importo viene ripartito al 15% (arrotondato per eccesso) dei dipendenti che hanno ottenuto la valutazione massima, con un minimo di un dipendente per struttura.

I coefficienti di attribuzione dei compensi alle singole categorie vengono così stabiliti:

cat. A1	coefficiente	77
cat. B1	coefficiente	81
cat. B3	coefficiente	86
cat. C1	coefficiente	91
cat. D1	coefficiente	100

Al personale a tempo parziale le quote vengono attribuite in proporzione alla percentuale della prestazione lavorativa.

Il compenso viene decurtato di una quota di 1/365 per ogni giorno di assenza.
Le assenze di seguito elencate sono considerate presenze:
- malattia 30 giorni continuativi
- infortunio sul lavoro
- maternità obbligatoria
- gravidanza a rischio
- permessi sindacali
- ferie
- congedo per cure dei figli minori di anni 3 fino ad un massimo di 30 giorni
- permessi L. 104/92
- permessi Avis

Le assenze superiori a 60 giorni comportano l'esclusione dalla ripartizione.

Sono inoltre esclusi dalla ripartizione
- i dipendenti a tempo determinato;
- i dipendenti sanzionati, nell'anno di riferimento, con una sanzione superiore a 4 ore di multa.

Il premio, suddiviso tra le singole strutture, viene poi distribuito ai dipendenti sulla base della percentuale attribuita con le schede di valutazione.
Le eventuali economie delle singole strutture vanno ridistribuite solo ai dipendenti che hanno raggiunto la percentuale del 100% all'interno della struttura stessa, a prescindere dalla categoria e, comunque, fino al limite del 50% del premio annuale massimo del dipendente stesso.
Eventuali ulteriori residui verranno ridistribuiti sulla totalità degli aventi diritto in parti uguali.
4. Eventuali risparmi o somme non utilizzate o non attribuite sulle voci previste negli articoli 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, e 27 del presente contratto, sono portate in aumento dei compensi relativi alla performance individuale di cui al presente articolo.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità
1. Le risorse destinale al finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques del CCNL 21/05/2018 ammontano ad € 13.600,00.=.
2. Per le indennità di cui al comma 1 dell'art. 70-quinques sono destinati € 12.200,00.=. Tale indennità viene attribuita in base a quanto stabilito dallo specifico regolamento comunale adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 21/05/2014.
3. L'importo massimo attribuibile al singolo dipendente ammonta a € 1.000,00.=.
4. Nel caso di lavoro a tempo parziale la somma viene riproporzionata in base alle ore svolte settimanalmente.
3. Per le indennità di cui al comma 2 dell'art. 70-quinques sono destinati € 1.400,00.=. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto

formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi. La graduazione dell'indennità è determinata dal responsabile di struttura, previa informativa illustrante i criteri di graduazione. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. Nel caso di lavoro a tempo parziale la somma viene riproporzionata in base alle ore svolte settimanalmente.

Art.18 - Clausola di raffreddamento indennità di responsabilità

1. In riferimento all'approvazione del regolamento per gli incentivi alla progettazione e acquisto di beni o servizi nel caso di somme eccedenti l'indennità di specifica responsabilità la stessa non sarà corrisposta.
2. Nel caso la somma non ecceda l'indennità' di specifica responsabilità verrà corrisposta la differenza.

Art. 19 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. Le risorse destinate nel 2020 a remunerare l'indennità di turno ammontano ad € 8.000,00.=.

Art. 20 – Indennità di reperibilità/disponibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.5.2018.
2. Diversamente da quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 21.5.2018, il valore dell'indennità è pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino ad 8 volte in un mese ovvero € 12,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino 10 volte in un mese ovvero € 13,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino 12 volte in un mese.
3. L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese avviene secondo le modalità previste dall'art.8, comma 5 del CCNL 21.5.2018.
4. Una quota pari ad € 450,00.= è destinata al finanziamento dell'indennità di disponibilità spettante al personale della Struttura III – Territorio e Ambiente impegnato nella gestione dei cimiteri.

Art. 21 – Indennità per condizioni di lavoro

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
   a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
   b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
   c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
   d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
   e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dal dirigente come segue:

a. sensibile € 1,00 giornaliero;
b. intenso € 1,20 giornaliero;
c. notevole € 1,5 giornaliero.

2. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte

del personale sono:
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es.: orario frazionato, orario multiperiodale, etc.);
- esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dal dirigente come segue:
a. sensibile € 1,00 giornaliero;
b. intenso € 1,20 giornaliero;
c. notevole € 1,50 giornaliero.
Le indennità di cui al punto 2 nell'anno 2018 non saranno corrisposte.
3. Per l'anno 2020 viene stabilito di riconoscere al personale che svolge le prestazioni sopra indicate un importo di € 1.00.= per ogni giornata piena ed effettiva di servizio con decorrenza dal 1° gennaio 2020.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo alla prestazione ed è soggetta a valutazione del Responsabile della struttura circa l'effettiva attività prestata.
5. Le risorse destinate alla remunerazione dell'indennità per condizioni di lavoro per l'anno 2020 ammontano ad € 1.300,00.=.
6. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00.= a un massimo di € 3,00.= secondo il seguente prospetto:
- € 1,00 giornalieri per valori medi mensili da € 1.500,00.= ad un massimo € 40.000,00.=;
- € 2,00 giornalieri per valori medi mensili da € 40.000,00.= ad un massimo di € 100.000,00.=;
- € 3,00 giornalieri per valori medi mensili superiori a € 100.000,00.=.

7. Le risorse destinate alla remunerazione dell'indennità di maneggio valori per l'anno 2020 ammontano ad € 1.000,00.=
8. Annualmente il responsabile di struttura, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale i movimenti di cassa effettuati da ogni dipendente.
9. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente effettivamente adibito al servizio di riscossione.
10. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese di aprile dell'anno successivo previo verifica degli importi effettivamente gestiti.

Art. 22 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro
1. Il trattamento accessorio di natura incentivante spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

Art. 23 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro
1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Art. 24 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
1 Ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera a) CCNL 21.05.2018 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:
a) proventi da sponsorizzazioni;

b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

3. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
a) incentivi tecnici, per l'importo di € 24.632,80.=, secondo la disciplina di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito regolamento Comunale, approvato con deliberazione di GC n. 199 del 05/12/2018;
b) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
c) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario).

4. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT che per l'anno 2020 ammontano ad € 10.000,00.= (censimento della popolazione).

5. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziate e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.
6. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
7. Al personale che usufruisce dei compensi sopra esposti saranno apportati i seguenti correttivi ai compensi relativi alla performance collettiva:
- diminuzione del 20% per il personale che percepisce compensi sino a € 500,00.=
- diminuzione del 40% per il personale che percepisce compensi sino a € 1.000,00.=
- diminuzione del 50% per il personale che percepisce compensi sino a € 1.500,00.=
- diminuzione del 70% per il personale che percepisce compensi oltre € 1.500,00.=

Art. 25 – Progetti obiettivi dell'Ente.

1.Per l'anno 2020 non sono previsti progetti obiettivi dell'ente,

TITOLO VI
Disciplina particolare per il personale della Polizia Locale

Art. 26 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate dall'ente.
2. Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

Art. 27- Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera per almeno il

50% del debito orario giornaliero in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi: € 1,00.= - € 10,00.=.
2. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Per l'anno 2020 viene stabilito di riconoscere al personale che svolge le prestazioni sopra indicate un importo di € 1,00.= per ogni giornata piena ed effettiva di servizio con decorrenza dal 1° gennaio 2020.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo alla prestazione, previa attestazione del Responsabile della Struttura 6 – Polizia Locale - da comunicare all'ufficio personale entro il giorno 5 del mese successivo, che certifichi l'effettività del servizio esterno prestato ed il numero dei servizi mensili di ciascun operatore.
5. Le risorse destinate alla remunerazione dell'indennità di servizio esterno per l'anno 2020 ammontano ad € 1.300,00.=.

Art. 28 - Indennità di funzione

1. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito del personale che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 1.000,00.=.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Responsabile della Struttura VI - Polizia Locale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
3. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

a. individuazione a cura del Responsabile della Struttura VI - Polizia Locale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito;
b. graduazione da parte del Responsabile della Struttura VI - Polizia Locale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
   - Peso oggettivo della responsabilità anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
   - Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
   - Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
c. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Responsabile della Struttura VI - Polizia Locale negli importi così determinati:
   - da 91 a 100 € 1.000,00
   - da 81 a 90 € 800,00
   - da 71 a 80 € 700,00
   - da 61 a 70 € 600,00
   - da 51 a 60 € 500,00
   - da 41 a 50 € 300,00

oppure

c. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Responsabile della Struttura VI - Polizia Locale, nei moltiplicatori così determinati:
   - da 91 a 100 3.0
   - da 81 a 90 2.5
   - da 71 a 80 1.9
   - da 61 a 70 1.2
   - da 51 a 60 0.5
   - da 41 a 50 0.3

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità
7. La presente indennità, come stabilito dall'art. 56-sexies comma e), non è cumulabile con le indennità di

cui all'art. 70-quiques del CCNL Funzioni Locali.
8. Nell'anno 2020 non è prevista l'erogazione di indennità di funzione.

Art. 29 - Utilizzo dei proventi delle violazione del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208 commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 smi sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
a) contributi datoriali al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio: è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL del 21/5/2018.
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

TITOLO VII
Disciplina particolare

Art. 30 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza alla Struttura di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 50 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 31 - Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica al proprio Responsabile di struttura il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.
3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dal dirigente secondo le finalità di cui al comma 1.

Art. 32 - Welfare integrativo

1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziate dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

TITOLO VII
Disposizione transitoria

Art.33 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D.Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D.Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

Letto, confermato e sottoscritto

Dott.ssa Maria Grazia Padronaggio	Segretario Generale – Presidente
Dr.ssa Dalìdia Rompani	Responsabile demografia e servizi al cittadini (assente)
Dott. Enrico Vitali	Responsabile ragioneria e contabilità
Rag. Silvia De Battista	Responsabile servizi sociali e culturali
Sig.ra Nadia Cattaneo	
Sig. Bartaloni Simone (assente)	
Sig.ra Wilhelm Emanuela	
Sig. Teresa Elmo	CGIL Funzione Pubblica
Sig. Bonacina Italo	UIL Funzione Pubblica
Sig. Cerri Enzo	CISL Funzione Pubblica

ALLEGATO 1

Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Capo I – Norme generali

Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
2. Nel Comune di Mandello del Lario, tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi capi.

Art. 2 – Modalità di individuazione del personale

1. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.
2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

Capo II – Stato civile e servizio elettorale

Art. 4 – Stato civile

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile della Struttura II – Demografia e servizi ai cittadini, in relazione alle esigenze funzionali, tra il personale dipendente con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

Art. 5 – Servizio elettorale

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali

Art. 6 – Servizi cimiteriali

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e l'inumazione delle salme.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile della Struttura III – Territorio e ambiente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica

Art. 7 – Servizio di protezione civile e sgombero neve

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile della Struttura III – Territorio e ambiente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Art. 8 – Polizia locale

1. Le prestazioni da garantire sono:
a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;

c) attività di pronto intervento;
d) attività della centrale operativa;
e) vigilanza casa municipale;
f) assistenza al servizio di cui all'articolo 7, in caso di sgombero della neve.
2. Il contingente è individuato dal Responsabile della Struttura VI – Polizia Locale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo V – Servizi concernenti l'istruzione pubblica

Art. 9 – Servizi educativi

1. Ai sensi degli articoli 3 e 4 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002, in caso di proclamazione di sciopero per il solo personale docente/educativo il dirigente invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione vólontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.
2. Nel caso in cui lo sciopero venga proclamato per il solo personale non docente/educativo dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.
3. Nei casi di cui al comma 2 il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.
4. Nel caso di sciopero proclamato per tutte le categorie di personale si applicano cumulativamente le disposizioni dei commi da 1 a 3. 5. Nei casi di cui al comma 1 in cui il servizio venga chiuso il personale non docente/educativo presta regolare servizio.

Capo VI – Servizi del personale

Art. 10 – Servizio gestione risorse umane

1. I servizi da garantire sono:
a) erogazione degli emolumenti retributivi/degli assegni con funzione di sostentamento;
b) compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
2. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
3. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile della Struttura IV – Ragioneria e contabilità, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.