



**CITTÀ DI SANNAZZARO DE' BURGONDI**  
**PROVINCIA DI PAVIA**

**IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**DEL COMUNE DI SANNAZZARO DE' BURGONDI**  
**PER IL TRIENNIO 2021/2023**

L'anno 2021 addì VENTITRE. del mese di SETTEMBRE, alle ore 14,30, la delegazione trattante di parte pubblica nominata con delibera G.C. n. 49 del 30.05.2019 nelle persone di :

Cognome Nome	Carica	Presente	Assente
Schiapacassa Dott.ssa Antonia	Segretario Comunale	X	
Gatti Rag. Debora	Resp.Strutt.2 Economico- Finanziaria	X	
Bisio Marina	Resp.Strutt.1 Servizi Demografici	X	
Farina Arch. Paolo Angelo	Resp.Strutt. 3 Lavori Pubblici, Serv. Tecnologici e Territorio	X	
Fassi Marinella	Resp.Strutt. 4 Servizi alla Persona e Affari Generali	X	
Ponti Annalisa	Resp.Struttura 5 – Polizia Locale	X	

**Le R.S.U. nelle persone di:**

Cognome Nome	Profili/categorie	Presente	Assente
Laboranti Flavia	Istruttore amm.vo contabile – Cat C	X	
Massoni Marco	Agente Polizia Locale – Cat C	X	
Pogliani Carola	Istruttore Amministrativo – Cat C	X	
Orbelli Lorena	Educatore - Cat. C	X	

**Le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

Cognome Nome	Sindacato	Presente	Assente
Fimiani Americo	C.G.I.L. Territoriale	X	
Poggi Maurizio	U.I.L. Fpl Territoriale	X	
Scaglia Giuliana	C.I.S.L. Territoriale	X	

Al termine dell'incontro, le parti hanno siglato l'allegata ipotesi del Contratto collettivo integrativo del Comune di Sannazzaro de' Burgondi.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI SANNAZZARO DE' BURGONDI  
PER IL TRIENNIO 2021/2023**

**SOMMARIO**

Premessa

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1- Campo di applicazione e durata

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

**TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

Art. 3 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 5 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 16 CCNL 2018)

Art 7 - Principi generali per l'erogazione indennità per particolari attività e responsabilità

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 - quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70- quinquies, c. 2, CCNL 2018)

Art .11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

Art 13 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art 18 lett.H del CCNL 21/5/2018 per le P.O.

**TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

Art. 14 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Art. 15- Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 16 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Art. 17 – Indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)

**TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO**

Art. 18 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 19 - Limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2

**TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

Art. 20 - -Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 21 – Personale comandato o distaccato

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 23– Salario accessorio del personale a tempo determinato

## **Premessa**

1 Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente e le clausole contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21/5/2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art 1**

#### **Campo di applicazione e durata**

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Sannazzaro de' Burgondi e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il CCDI ha validità triennale e più specificatamente per il triennio 2021/2023. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti in tutto o in parte o di norme che risultino con esso incompatibili.

4. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

### **Art 2**

#### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro fra le parti firmatarie, appositamente convocate della delegazione trattante.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere ulteriori incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'amministrazione. La delegazione trattante convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

## **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **Art 3**

#### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali di seguito riportati:

- corrispondenza 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 performance predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili, le parti convengono che le stesse vengono utilizzate anche per il pagamento delle indennità di turno necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale e che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. La restante quota delle risorse stabili, unitamente alle risorse di parte variabile verranno utilizzate per i seguenti istituti premiali:

- a. compensi finalizzati a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi “**performance organizzativa**”, istituto per il quale è prevista l'applicazione del “sistema di misurazione valutazione della performance” adottato dall'ente ;
- b. compensi finalizzati a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi “**performance individuale**”, istituto per il quale è prevista l'applicazione del “sistema di misurazione valutazione della performance” adottato dall'ente ;
- c. Indennità condizioni di lavoro
- d. Compensi per specifiche responsabilità
- e. Indennità di funzione ed indennità servizio esterno per il personale della polizia Locale
- f. Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse specificatamente individuate nel fondo, compresi i compensi Istat
- g. Eventuali progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, a valere esclusivamente sulle risorse stabili.

5 Le risorse decentrate disponibili sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art 68 comma 2 del CCN 21/5/2018 come da allegato 1) del presente accordo;

### **Art. 4**

#### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Strutture.

2. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità e effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

3. Le risorse attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

4. La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui- dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

5. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell' Amministrazione;
- progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

6. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo di lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del PEG. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

7. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione, contributo alla performance del settore di appartenenza e comportamento professionale;

8. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

9. Al personale part time la quota di incentivo spettante sarà proporzionata alla percentuale dell'orario di lavoro, altrettanto per il personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno, in proporzione al periodo di servizio prestato.

10. Le risorse destinate al raggiungimento degli obiettivi, verranno parametrize come segue:

- obiettivo raggiunto fino al 50%                      nessuna liquidazione del premio
- obiettivo raggiunto dal 50 al 90%                      liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento
- obiettivo raggiunto dal 90 al 100%                      liquidazione del 100% del premio

In ogni caso, ai fini della liquidazione, il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.

## **Art. 5**

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

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL

2. Le parti fissano la misura della maggiorazione di cui all'art 69 comma 2 del CCNL in 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e verrà erogata ai n. 5 dipendenti che hanno ottenuto la valutazione più elevata. In caso di parità di valutazione si prenderà a riferimento l'anzianità di servizio maturata presso il Comune.

3. La performance individuale verrà erogata secondo il seguente sistema premiante:

da 0 a 11 punti = 0% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 12 a 24 punti = 25% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 25 a 36 punti = 50% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 37 a 48 punti = 75% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 49 a 60 punti = 100% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale.

#### **Art. 6**

#### **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art 16 CCNL 2018)**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Ai sensi del CCNL del 21/05/2018 triennio 2016-2018 – art. 16, comma 6, ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
4. Nel rispetto di quanto disciplinato dal comma 2 del sopra citato art. 16 del CCNL 21/05/2018, l'Ente riconosce la progressione economica ad una quota limitata di dipendenti, considerando prioritariamente l'ultima progressione beneficiata, utilizzando come criteri selettivi le schede di valutazione in vigore relative al triennio precedente.
5. Per quanto attiene al personale assunto tramite mobilità, si riconosce allo stesso il diritto di poter beneficiare della progressione economica con il solo requisito di due anni di permanenza nella categoria, visto che, per questa tipologia di personale, risulterebbe impossibile sommare i tre anni di valutazioni positive.
6. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.
7. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
8. Per l'anno 2021 sono previste le progressioni economiche nel limite massimo di 1/3 del personale avente diritto per categoria per un importo stimato complessivo di € 8.000,00;

#### **Art. 7**

#### **Principi generali per l'erogazione indennità per particolari attività e responsabilità**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Struttura.

#### **Art. 8**

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano le attività soggette a disagio e maneggio valori come definite nel precedente comma 1.

3. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione sulla base dei prospetti di attestazioni debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di struttura.

### **Art. 9**

#### **Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018 )**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, 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.

3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Servizio e/o disciplina legislativa e/o regolamentare.

4. Si configurano i seguenti ambiti di responsabilità:

- a) responsabilità formalmente attribuite con apposito atto, ed incarico di sostituzione del Responsabile di Servizio
- b) responsabilità formalmente attribuite con apposito atto.
- c) responsabilità derivanti da disciplina legislativa e/o regolamentare.

5. Per le funzioni di responsabilità sopra definite viene riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) Euro 3.000,00 per la responsabilità di cui al 4 comma lett. a);
- b) Euro 2.000,00 per la responsabilità di cui al 4 comma lett. b);
- c) Euro 1.600,00 per la responsabilità di cui al 4 comma lett. c);

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità all'art 70 quinquies comma 2 del CCNL.

### **Art. 10**

#### **Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL viene riconosciuta al lavoratore per compensare:

- a. specifiche responsabilità del personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compiti di responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

## **Art. 11**

### **Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

1. I compensi relativi a - incentivi ex art. 113, d.lgs. 50/2016 – potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate e compensi Istat sono finanziati con risorse esterne a quelle messe a disposizione dal CCNL e trovano copertura nella quota parte confluita nel fondo con vincolo di destinazione ai sensi dell'art 67 comma 3 lett. c).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Responsabile di Struttura competente secondo la disciplina prevista dai relativi regolamenti adottati dalla Giunta Comunale.

## **Art. 12**

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

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, relativamente agli ambiti performance individuale performance organizzativa.
3. L'erogazione dell'indennità avverrà secondo i seguenti criteri, così come stabiliti dal Regolamento degli uffici e dei servizi parte IV:

punteggio da 25 a 30	100% dell'indennità di risultato prevista
punteggio da 19 a 24	75% dell'indennità di risultato prevista
punteggio da 13 a 18	50% dell'indennità di risultato prevista
punteggio da 7 a 12	25% dell'indennità di risultato prevista
punteggio da 6 a 0	0% dell'indennità di risultato prevista

## **Art 13**

### **Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art 18 lett. H del CCNL 21/5/2018 per le P.O.**

1. Relativamente alla correlazione tra i compensi di cui all' art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL, e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma. 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016. n. 50;
  - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d. lgs. 446/1997;
  - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1.lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogate in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

## **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

### **Art. 14**

#### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 10 aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU

### **Art. 15**

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa presta la propria attività lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno.

2. Ai fini della corresponsione dell'indennità si intende per servizio esterno quello superiore, nell'arco della giornata, alla metà dell'orario di lavoro.

3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Sannazzaro de' Burgondi, viene determinata in €. 4,00 al giorno per tutti gli Agenti di Polizia Locale che svolgono il servizio esterno

4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

5. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile di Struttura.

### **Art. 16**

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

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità. Connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali sociali ed ambientali ed è quantificata in € 3.000,00 annui.

3. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza e con l'indennità di servizio esterno e con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva.

4. Per il riconoscimento dell'indennità è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

### **Art. 17**

#### **Indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)**

E' riconosciuta l'indennità di turno al personale avente diritto secondo le disposizione di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018.

## **TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO**

### **Art. 18**

#### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro,
- messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;

2. Il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

### **Art. 19**

#### **Limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2**

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, se non per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa o di Specifica Responsabilità.

## **TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

### **Art. 20**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 5%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;

- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, e che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali o patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

### **Art. 21**

#### **Personale comandato o distaccato**

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

### **Art. 22**

#### **Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1 Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

### **Art. 23**

#### **Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1 Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

#### **Dichiarazione congiunta n. 1**

Le parti, in riferimento ai criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in uscita concordano che nell'anno 2021, anche alla luce dell'emergenza Covid-19, sarà consentito ai lavoratori una flessibilità di 1/2 ora in entrata e in uscita (8.00-8.30/14.00-14.30).

Si conferma l'orario di lavoro del personale comunale che opera come assistente all'handicap nelle scuole (media, primaria e d'infanzia) anche per l'anno scolastico 2021/2022.

## I CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2021

1. Le parti preso atto:che il fondo risorse decentrate, quantificato dal Comune di Sannazzaro de' Burgondi ai sensi del vigente CCNL 21/05/2018 e delle norme di legge che regolano la materia, per l'anno 2021 è pari a € **129.364,00**

### **A. Art. 68 comma 1 - Fondo per la corresponsione degli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria.**

La quota 2021 destinata a ciò è di euro **36.449,74**

Progressioni anno 2021 importo destinato € **8.000,00.**

### **B. Fondo per la corresponsione degli aumenti retributivi relativi all'indennità di comparto.**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 c. 4 del CCNL del 22.01.2004. La somma all'uopo quantificata per l'anno 2021 è di euro **14.611,63=**

### **C. Indennità per il personale educativo dell'asilo nido (n. 1 per tutto l'anno 2021), ex art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001.**

La somma disponibile per l'anno 2021 , corrispondente a L. 660.000 cad. annue, è di euro **340,86=**

Per un totale complessivo di Euro 59.402,23, per cui rimangono da distribuire Euro **69.961,77** sui seguenti istituti contrattuali:

Per l'anno 2021 le parti concordano di destinare le risorse disponibili come segue :

- **Indennità di turno per il personale di categoria C:** Il personale che usufruisce dell'indennità di turno si compone di n.3 unità - Agenti di P.L.- cat. C. ex art. 22 del CCNL del 14/09/2000.

La somma necessaria per l'anno 2021 ascende a complessivi euro **6.600,00=**

- **Premi correlati alla Performance organizzativa art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21.05.2018**

La Giunta Com.le con deliberazione n.100 del 02.09.2021 ha approvato il piano dettagliato degli Obiettivi/delle Performance per l'anno 2021 quantificando l'importo da destinare alla performance organizzativa in euro **15.000,00=**

- **Premi correlati alla Performance individuale art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018**

Per l'anno 2021 si propone che l'importo da destinare alla Performance individuale sia pari alla differenza tra le risorse destinate alla costituzione del Fondo e quelle previste nei diversi istituti contrattuali, come previsto nell' art. 68, comma 3, del CCNL.

euro **25.747,77 =**

- **Indennità condizioni di lavoro art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21.05.2018**

Per un importo complessivo di euro **508,00=**

- **Compensi per specifiche responsabilità art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21.05.2018**

La somma stimata per l'anno 2021 è pari ad **euro 8.200,00=**

Si propone ai sensi dell'art. 70 - quinquies comma 2 del vigente CCNL di stabilire l'importo di Euro 320,00 annui a n. 3 unità di personale con qualifica di Ufficiale di stato civile di anagrafe e Ufficiale elettorale attribuiti su base mensile, e pertanto, per l'anno 2021 **euro 960,00=**

- **Indennità di funzione e indennità servizio esterno art. 68, comma 2, lett. f) CCNL 21.05.2018**

Si propone ai sensi dell'art. 56 - sexies del vigente CCNL di erogare una indennità di funzione a n. 1 dipendente di categoria C del personale della polizia locale per l'importo annuale di Euro 3.000,00 e pertanto, relativamente all'anno 2021 **euro 3.000,00=**

Si propone, altresì, ai sensi dell'art. 56 - quinquies del vigente CCNL di erogare al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza una indennità giornaliera di Euro 4,00= commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Per l'anno 2021 vengono individuati n. 3 vigili cui corrispondere l'indennità di servizio esterno, per un totale di **euro 3.280,00=**

- **Incentivi funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs 50/2016**

Per l'anno 2021 verranno erogati gli incentivi funzioni tecniche ai sensi del Regolamento comunale **euro 6.666,00=**

**IMPORTO COMPLESSIVO RISORSE DESTINATE euro 129.364,00=**

Le RSU depositano una nota nella quale si auspica che l'Amministrazione Comunale attivi a beneficio del personale della Polizia Locale le misure di previdenza previste dall'art. 208, commi 1 e 4, lett. c), del Nuovo Codice della Strada, nota che le OO.SS. dichiarano di condividere.

Quindi il sig. Massoni Marco, a titolo personale, rende la seguente dichiarazione : "Si auspica, altresì, un maggior riconoscimento delle elevate e delicate attività del Responsabile della Polizia Locale il quale svolge anche funzioni di gestione del Servizio Intercomunale composto da altri tre Comuni oltre il Comune di Sannazzaro de' Burgondi", in merito alla quale il Presidente della delegazione di parte pubblica dichiara trattarsi di argomento che esula della contrattazione decentrata e le OO.SS. (C.G.I.L. e C.I.S.L.) fanno a loro volta rilevare, che le dichiarazioni a titolo personale non sono previste nell'ambito della contrattazione, "la RSU in quanto organo collegiale si esprime in modo unitario o, al massimo, a maggioranza."

Letto, confermato e sottoscritto.

Cognome Nome	Carica	Firma
Schiapacassa Dott.ssa Antonia	Segretario Comunale	<i>Firmato</i>
Gatti Rag. Debora	Resp.Strutt.2 Economico- Finanziaria	<i>Firmato</i>
Bisio Marina	Resp.Strutt.1 Servizi Demografici	<i>Firmato</i>
Farina Arch. Paolo Angelo	Resp.Strutt. 3 Lavori Pubblici, Serv. Tecnologici e Territorio	<i>Firmato</i>
Fassi Marinella	Resp.Strutt. 4 Servizi alla Persona e Affari Generali	<i>Firmato</i>
Ponti Annalisa	Resp.Struttura 5 – Polizia Locale	<i>Firmato</i>

Le R.S.U. nelle persone di:

Cognome Nome	Profili/categorie	Firma
Laboranti Flavia	Istruttore amm.vo contabile – Cat C	<i>Firmato</i>
Massoni Marco	Agente Polizia Locale – Cat C	<i>Firmato</i>
Pogliani Carola	Istruttore Amministrativo – Cat C	<i>Firmato</i>
Orbelli Lorena	Educatore - Cat. C	<i>Firmato</i>

Le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Cognome Nome	Sindacato	Firma
Fimiani Americo	C.G.I.L. Territoriale	<i>Firmato</i>
Poggi Maurizio	U.I.L. Fpl Territoriale	<i>Firmato</i>
Scaglia Giuliana	C.I.S.L. Territoriale	<i>Firmato</i>