

COMUNE DI BAREGGIO



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PARTE GIURIDICA 2019 – 2021

PARTE ECONOMICA 2019

Il giorno venti del mese di dicembre dell'anno 2019 alle ore 10.00, presso la sede del Comune di Bareggio, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte datoriale nelle persone:

del Presidente – Segretario Generale

dott.ssa Maranta Colacicco

e dei responsabili di posizione organizzativa:

dott. Christian Dragà

dott. Claudio Daverio

R. S. U., nelle persone di:

Sabrina Malchiodi

Luisa Manfredo

Anna Cirillo

Ottavio Pravettoni assente

Matteo Marchetti

Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del CCNL del comparto Funzioni locali del 21.5.2018:

Assente.....

CGIL/FP

Assente.....

CISL/FP

Assente.....

CSA

Assente.....

UIL/PA

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione comunale di Bareggio, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altre Amministrazioni, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

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

1. Il presente contratto ha durata triennale. La sua vigenza decorre dalla data della sua sottoscrizione definitiva, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici – ultrattività – sino alla sua totale o parziale sostituzione fino all'esito della stipulazione di un nuovo CCI.

2. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, verranno negoziati con cadenza annuale.

3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica resa dalle delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale è espressa in un verbale interpretativo.

Art. 3 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al successivo comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al successivo comma 3 del presente articolo.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono:

Presidente, Segretario Generale,

componente, Responsabile settore Affari Generali,

componente, Responsabile settore Finanziario.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 (CCNL 21.5.2018), tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (CCNL 21.5.2018) entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56 – quinquies (CCNL 21.5.2018), entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 – quinquies, comma 1 (CCNL 21.5.2018);

- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 (CCNL 21.5.2018);
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) (CCNL 21.5.2018) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 (CCNL 21.5.2018), per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 (CCNL 21.5.2018), in merito, rispettivamente all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 53, comma 2, (CCNL 21.5.2018);
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2, (CCNL 21.5.2018);
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 (CCNL 21.5.2018);
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, (CCNL 21.5.2018) attualmente 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 (CCNL 21.5.2018);
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies (CCNL 21.5.2018), nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8 (CCNL 21.5.2018), in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 4 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo
(art. 7, comma 4, lett a) CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse decentrate vengono utilizzate per il pagamento delle quote di salario accessorio aventi caratteristica di stabilità (ad es: indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità educatrici

asilo nido ecc...) e per le quote di salario accessorio destinate alla remunerazione di compensi per particolari attività (indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità, specifiche responsabilità, ecc...).

2. Confluiscono nel fondo dell'anno di riferimento le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo.
4. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti contrattuali è adottato dal Responsabile competente in osservanza dei criteri stabiliti in questo contratto integrativo.

Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, comma 4, lett b) CCNL 21.5.2018)

1. Con riferimento agli indirizzi emanati dall'Amministrazione Comunale e ai contenuti del Piano della Performance, la quota di risorse da destinare alla incentivazione della produttività verrà erogata secondo quanto previsto dal sistema permanente di valutazione del Comune di Bareggio finalizzato a premiare il merito e i risultati, sia attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati e di partecipazione agli stessi, sia attraverso la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti agiti, in coerenza con i principi introdotti dal D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, come modificato dall'art. 18 del D.Lgs. 25.5.2017 n. 74.
2. Nel rispetto dei contenuti degli atti organizzativi adottati dall'Amministrazione comunale, le parti determinano i seguenti criteri in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - le risorse premiali sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, tale misurata e valutata secondo le indicazioni del sistema permanente di valutazione del Comune di Bareggio;
 - la premialità dei dipendenti deve essere parametrata secondo indicatori riscontrabili in termini oggettivi preordinati al miglioramento quali-quantitativo della prestazione resa rispetto al suo standard.
 - la performance individuale è rilevata e valorizzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati conseguiti; qualità e quantità della prestazione.
3. I progetti per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, da finanziare con risorse di cui al comma 5 lett b) dell'art. 65 CCNL 21.5.2018 sono annualmente definiti con il Piano della Performance. I progetti finanziati, ai sensi dell'art. 56 quater, comma 1 lett a) CCNL 21.5.2018, con i proventi delle sanzioni previste dal Codice della Strada sono definiti in base alla destinazione stabilita con atto di Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada medesimo.

Art. 6 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, comma 4, lett c) CCNL 21.5.2018)

1. Le progressioni economiche orizzontali rientrano nel sistema premiante con riferimento al miglioramento delle prestazioni ed alla crescita professionale.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto unitamente alla valutazione dell'esperienza acquisita all'interno della posizione economica e categoria di appartenenza, secondo i seguenti rapporti per le diverse categorie giuridiche:

- Categoria A: 55% performance – 45% esperienza;
- Categoria B: 60% performance – 40% esperienza;
- Categoria C: 70% performance – 30% esperienza;
- Categoria D: 80% performance – 20% esperienza.

3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che conseguono il punteggio più alto all'interno della propria categoria giuridica. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nell'ultimo triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica.

4. In caso di assenza prolungata, ad esempio per malattia o maternità, viene presa in considerazione la valutazione degli ultimi quattro anni escludendo l'anno in cui si è verificata l'assenza.

5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso il Comune di Bareggio nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi, maturati alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale è attivata la procedura.

6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene attivata e definita la medesima procedura.

7. Il personale interessato alla progressione economica è quello in servizio presso il Comune di Bareggio alla conclusione della procedura.

8. La procedura avrà avvio sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018.

9. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che hanno conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità nella posizione economica ricoperta ed in subordine in caso di ulteriore parità il criterio della maggiore età del dipendente.

10. Sono esclusi i dipendenti che nel corso del triennio di riferimento hanno ricevuto anche una sola valutazione inferiore a 15 punti.

Art. 7 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (CCNL 21.5.2018) entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
(art. 7, comma 4, lett d) CCNL 21.5.2018)

L'indennità condizioni di lavoro è destinata al personale appartenente alle categorie A, B, C, e D.

1. Disagio: sono considerate particolarmente disagiate le attività che espongono in modo continuativo e/o prevalente il dipendente a situazioni di particolare disagio o pericolo, quali:

- attività di conduzione autoveicoli o trasporto con scuolabus;
- attività di assistenza al trasporto di minori o disabili.

Il compenso giornaliero lordo per tali attività è stabilito in € 1,50. Il compenso verrà corrisposto per i giorni di effettivo svolgimento delle sopracitate attività ed è ridotto proporzionalmente per il personale part time.

2. L'indennità di rischio riguarda le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute, come previste dal DVR del Comune ed in particolare:

- attività di manutenzione del patrimonio comunale e attività di manutenzione stradale.

Il compenso giornaliero lordo per tali attività è stabilito in € 1,50. Il compenso verrà corrisposto per i giorni di effettivo svolgimento delle sopracitate attività ed è ridotto proporzionalmente per il personale part time.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e sulla base delle comunicazioni del datore di lavoro del dipendente.

3. L'indennità di maneggio valori è dovuta qualora il dipendente sia nominato agente contabile e sub agente e la relativa misura è commisurata all'entità delle somme che sono oggetto di maneggio. Compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito alla relativa attività.

Il parametro mensile di riferimento per l'erogazione della suddetta indennità è:

- maneggio valori mensile da € 200,00 a € 2.500,00 = indennità giornaliera € 1,00;
- maneggio valori mensile da € 2.500,01 = indennità giornaliera € 1,50;

Per tutte le indennità sopra indicate il Responsabile di settore competente trasmette al Servizio Personale mensilmente i prospetti relativi alle giornate in cui i dipendenti interessati siano stati effettivamente adibiti ai servizi indicati. Nell'ipotesi del maneggio valori nel prospetto dovrà essere data indicazione dei valori di cassa effettivamente maneggiati.

I compensi indicati nel presente articolo non sono fra loro cumulabili.

Art. 8 Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56 – quinquies (CCNL 21.5.2018), entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
(art. 7, comma 4, lett e) CCNL 21.5.2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 1,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di servizio esterno viene erogata al personale che continuativamente e per la parte maggioritaria della giornata lavorativa, quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione di lavoro adottata, presta la propria attività ordinaria in servizi esterni di vigilanza.

Art. 9 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 (CCNL 21.5.2018)
(art. 7, comma 4, lett f) CCNL 21.5.2018)

1. Sono attribuite al personale appartenente alle categorie C e D indennità per specifiche responsabilità quando l'attività formalmente e motivatamente individuata dal Responsabile di Posizione Organizzativa, pur potendo essere ricompresa nella declaratoria del profilo professionale, assume caratteristiche di complessità, responsabilità ed autonomia particolare e specifica.
2. Il conferimento degli incarichi è di competenza dei Responsabili di settore, che vi provvedono con atto formale sulla base dell'articolazione interna delle strutture ad essi affidate in relazione alle specifiche esigenze organizzative, come previsto dall'art. 4 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi e fatta salva l'entità delle risorse definite in sede di contrattazione integrativa.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso, tuttavia, in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. Le indennità per specifiche responsabilità vengono graduate in relazione ai seguenti criteri (che dovranno essere tutti concorrenti all'interno di ogni fattispecie) e la relativa indennità verrà erogata mensilmente:

a) complessità e trasversalità delle responsabilità; responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro e responsabilità nella elaborazione decisionale di particolare rilevanza; elevato livello di discrezionalità operativa, redazione di provvedimenti che impegnano l'Ente verso l'esterno; responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi; responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori: indennità annua massima € 2.000,00;

b) complessità degli incarichi afferenti a più strutture organizzative in relazione alle responsabilità che possono comportare anche rilievo esterno; responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro; responsabilità di predisposizione dell'atto finale anche a rilevanza esterna per ogni servizio afferente al settore da sottoporre all'adozione da parte del Responsabile di settore, con unicità del relativo incarico nell'ambito del settore di assegnazione: indennità annua massima € 1.700,00;

c) incarichi connessi a responsabilità collegate ad attività inerenti a settori interessati da più ambiti operativi per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi che possono comportare rilievo esterno e/o coordinamento di personale, o assegnazione di obiettivi particolari e/o processi e/o progetti specifici, in assenza nel settore di incarichi di cui al punto b); responsabilità della predisposizione dell'atto finale anche a rilevanza esterna nell'ambito del servizio di assegnazione da sottoporre all'adozione da parte del Responsabile di settore: indennità annua massima € 1.500,00;

d) incarichi connessi a responsabilità collegate ad attività inerenti uno specifico ufficio per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti standardizzati che possono comportare rilievo esterno e/o coordinamento di personale, o assegnazione di obiettivi particolari e/o processi e/o progetti specifici: indennità annua massima € 1.000,00;

e) incarichi connessi alla responsabilità di specifici procedimenti afferenti al settore, rilevanti anche per l'esterno, con responsabilità della gestione operativa degli interventi e del coordinamento di personale: indennità annua massima € 600,00.

5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale indicato nel contratto di lavoro.

6. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti è annuale ed è corrisposta per il periodo di servizio effettuato nell'anno, con esclusione dei periodi di assenza per maternità, infortunio e malattia di durata superiore al mese.

7. Indennità per delega di ufficiale di Stato civile, di ufficiale d'Anagrafe o ufficiale Elettorale: è prevista la corresponsione di un'indennità per ognuna delle suddette responsabilità fissata nella misura di € 350,00 annui. Nel caso di ricezione di più deleghe fra quelle previste l'indennità è cumulabile fino al massimo di € 700,00. Le indennità suddette non sono cumulabili con quella di Responsabile dei Servizi Demografici. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale indicato nel contratto di lavoro

Art. 10 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

(art. 7, comma 4, lett g) CCNL 21.5.2018)

Per quanto riguarda il trattamento accessorio derivanti da specifiche disposizioni di legge, le parti danno atto che i relativi compensi al personale dipendente saranno erogati secondo la disciplina prevista dagli appositi Regolamenti comunali, con atto del responsabile incaricato di P.O. del settore competente. Per gli incaricati di P.O. provvede il Segretario comunale.

Art. 11 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

(art. 7, comma 4, lett h) CCNL 21.5.2018)

Le parti danno atto di verificare la sussistenza delle condizioni applicative del *welfare* integrativo aziendale, in quanto all'attualità non emergono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.

Art. 12 Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità

(art. 7, comma 4, lett i) CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità di reperibilità, come disciplinata dal Regolamento comunale vigente, è destinata a remunerare la disponibilità per eventuali interventi urgenti, imprevisti, ed improcrastinabili necessari per garantire l'incolumità dei cittadini e la continuità dei servizi.
2. Il servizio è remunerato con la somma di € 11,00 per 12 ore al giorno, commisurata proporzionalmente al numero di ore di reperibilità prestata. È remunerato con la somma di € 13,00 qualora la fascia di reperibilità sia inferiore alle 12 ore, commisurata proporzionalmente al numero di ore di reperibilità prestata.

Art. 13 Disciplina del premio differenziale individuale

(art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018)

1. Le parti definiscono la percentuale, di maggiorazione del valore medio pro-capite nella misura del 30% e la quota massima di dipendenti a cui può essere attribuita tale maggiorazione nella misura di del 3% tra il personale valutato positivamente e rientrante nell'ambito di collocazione "ambito di eccellenza" sulla base del Sistema di Valutazione.

2. Per il calcolo del premio di maggiorazione si procederà come segue:

X = premi attribuiti al personale valutato positivamente

Y = numero dei dipendenti valutati positivamente

Il premio medio pro-capite è dato da $X/Y = Z$

Premio medio pro-capite (Z) * 30% = maggiorazione per singolo dipendente (W)

Maggiorazione totale M = Maggiorazione pro-capite (W) * quota massima dipendenti (3%) = M

Nell'ambito delle risorse per la performance individuale è ricompresa anche la quota M da destinare all'erogazione di tale maggiorazione.

In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento. In caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

I dipendenti che hanno ottenuto la maggiorazione non potranno riottenerla nel biennio successivo.

Art. 14 Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 (CCNL 21.5.2018), per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile

(art. 7, comma 4, lett k) CCNL 21.5.2018)

Le parti danno atto di mantenere il limite previsto dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018.

Art. 15 Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 (CCNL 21.5.2018), in merito, rispettivamente all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese

(art. 7, comma 4, lett l) CCNL 21.5.2018)

Le parti danno atto che non viene effettuata turnazione notturna nell'Ente. Rimandano per il resto alla disciplina dell'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

Art. 16 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett m) CCNL 21.5.2018)

1. Le parti del presente contratto, alla presenza dell'RLS, almeno una volta all'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Art. 17 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 53, comma 2 (CCNL 21.5.2018)

(art. 7, comma 4, lett n) CCNL 21.5.2018)

Le parti danno atto che nel Comune di Bareggio è vigente un Regolamento che eleva al 35% per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria il contingente dei part time.

Art. 18 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000

(art. 7, comma 4, lett o) CCNL 21.5.2018)

Le parti danno atto che potrà essere istituita la banca delle ore ed il budget andrà definito all'inizio dell'anno.

Art. 19 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

(art. 7, comma 4, lett p) CCNL 21.5.2018)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'estensione dell'orario della flessibilità in entrata di un'ulteriore mezz'ora, oltre l'attuale soglia di flessibilità, consentendo l'ingresso dalle ore 8.00 alle ore 9.00 ed in uscita dalle ore 14.00 alle ore 15.00 nei giorni di martedì, giovedì e venerdì e dalle ore 18.00 alle ore 19.00 nei giorni di lunedì e mercoledì.
2. Il personale beneficia, altresì, della flessibilità anche durante la pausa pranzo, la quale dovrà durare almeno mezz'ora e fino ad un massimo di un'ora e mezza. La fascia oraria in cui potrà essere fruita la pausa pranzo è dalle ore 12.00 alle ore 14.00, tenendo conto, tuttavia, degli orari attuali di erogazione del servizio mensa da parte del concessionario della ristorazione collettiva. Il credito orario maturato in ragione della durata della pausa inferiore all'ora non attribuisce la possibilità di uscita al di fuori della fascia oraria di flessibilità, per tutelare l'apertura al pubblico, che deve essere sempre salvaguardata. Nei giorni ove non è prevista l'apertura al pubblico è consentita l'uscita alle ore 17.30 se il dipendente ha soddisfatto in giornata il debito orario di ore 9, esclusa la pausa pranzo obbligatoria di almeno mezz'ora.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità oraria deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso sarà recuperato entro il mese successivo.

4. L'eventuale credito orario maturato nell'arco del mese non dà diritto ad alcun recupero di ore, trattandosi di istituto attinente alla flessibilità oraria e non al lavoro straordinario. L'eventuale accumulo di ore a credito, pertanto, realizzato nell'ambito della flessibilità va gestito nell'arco dell'ora giornaliera di flessibilità ancorchè su base mensile, non determinando ore a recupero. Eventuale lavoro straordinario può comunque essere sempre autorizzato dal Responsabile di Settore che provvederà a richiederlo in forma scritta dopo aver valutato l'effettiva copertura economica della prestazione e l'effettivo svolgimento della pausa pranzo obbligatoria di almeno mezz'ora.
5. Resta inteso che viene garantita anche ai dipendenti part-time una fascia di flessibilità che è ricompresa tra mezz'ora prima dell'orario di servizio e mezz'ora dopo l'orario di servizio stesso (nel rispetto in ogni caso dell'orario di entrata fissato alle ore 8.00 per tutti i dipendenti tranne i turnisti e le educatrici dell'asilo nido).
6. Tale disciplina non si applica ai turnisti ed alle educatrici dell'asilo nido.

Art. 20 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 (CCNL 21.5.2018)
(art. 7, comma 4, lett q) CCNL 21.5.2018)

Le parti concordano che per l'orario multiperiodale, in caso di attivazione, si applicheranno con espresso provvedimento le norme stabilite dal CCNL Funzioni Locali 21.5.2018.

Art. 21 Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 (CCNL 21.5.2018)
(art. 7, comma 4, lett r) CCNL 21.5.2018)

Le parti rinviando alla disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018.

Art. 22 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000
(art. 7, comma 4, lett s) CCNL 21.5.2018)

Le parti concordano nel tenere invariato il limite massimo individuale di lavoro straordinario.

Art. 23 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
(art. 7, comma 4, lett t) CCNL 21.5.2018)

L'Ente si impegna ad investire nello sviluppo tecnologico delle infrastrutture informatiche al fine di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi agli utenti. In proposito trasmetterà all'occorrenza le informazioni relative ai programmi di investimento.

Art. 24 Incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, (CCNL 21.5.2018) attualmente 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 (CCNL 21.5.2018)
(art. 7, comma 4, lett u) CCNL 21.5.2018)

Le parti danno atto che non verrà operato alcun aumento delle risorse destinate all'indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative implicante una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio.

**Art. 25 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di
posizione organizzativa**

(art. 7, comma 4, lett v) CCNL 21.5.2018)

1. Le parti danno atto che l'ammontare delle risorse destinate all'erogazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione dell'indennità di posizione e risultato di tutte le Posizioni Organizzative.
2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato è erogato in proporzione alla valorizzazione economica della retribuzione di posizione così come determinata dall'Ente sulla base del relativo sistema di pesatura;
3. La quantificazione della retribuzione di risultato avviene in applicazione del sistema di misurazione e valutazione del personale;
4. In caso di conferimento ad interim di incarico di P.O. compete esclusivamente una retribuzione di risultato tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione che la riguarda.
5. I criteri per la quantificazione della retribuzione di risultato in caso di incarichi ad interim sono: la complessità dell'incarico attribuito, il livello di responsabilità connesso all'incarico e il grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 26 Valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies (CCNL 21.5.2018), nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo

(art. 7, comma 4, lett w) CCNL 21.5.2018)

1. L'ente può erogare al personale inquadrato nella categoria D del settore Polizia Locale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Eccezionalmente nel caso in cui personale di categoria C è incaricato formalmente di funzioni superiori può essere riconosciuta l'indennità di funzione.
3. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 1.500 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

**Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del
CCNL 21 maggio 2018 - Anno 2019**

DESCRIZIONE	IMPORTI
a) Risorse stabili soggette a limitazione	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018)	249.339,37
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	4.659,85
(4) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(5) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(6) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(7) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(8) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(9) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(10) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	18.230,06
Totale risorse stabili soggette a limitazione	235.769,16
b) Risorse stabili non soggette a limitazione	
(11) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (ART. 67, C.2, LETT. B), CCNL 21.5.2018)	4.490,59
(12) € 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (ART. 67, C.2, LETT. A), CCNL 21.5.2018)	6.988,80
Totale risorse stabili non soggette a limitazione	11.479,39
TOTALE RISORSE STABILI	247.248,55
c) Risorse variabili soggette a limitazione	
(13) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(14) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(15) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	25.242,07
(16) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(17) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(18) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	975,70
(19) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	3.834,00
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	4.454,37
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	25.597,40
d) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(20) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	4.295,80
(21) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(22) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	36.554,79
(23) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(24) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. E), CCNL 21.5.2018)	0,08
(25) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(26) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	40.850,67
TOTALE RISORSE VARIABILI	66.448,07
TOTALE	313.696,62
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	261.366,56
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	97.800,95
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	359.167,51
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 (comprensivo del fondo relativo alla retribuzione di posizione e risultato delle P.O.)	359.167,51

Utilizzo del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 - Anno 2019

DESCRIZIONE	IMPORTI
TOTALE RISORSE STABILI	247.248,55
progressioni orizzontali	101.500,00
Indennità di comparto	39.500,00
indennità educatrici	4.300,00
indennità educatrici asilo nido art. 6 ccnl 5.10.2001 (quota congelata)	2.726,89
quota trattamento accessorio personale mensa trasferito dic. 2009 (quota congelata)	20.412,02
quota accessorio figure incaricate di P.O. (vedi sotto) (quota congelata)	9.176,03
reinquadramento Agenti (già decurtati in sede di costituzione fondo)	0,00
Quota trattamento accessorio personale ATA (già decurtati in sede di costituzione fondo)	0,00
indennità di turno	18.000,00
indennità condizioni lavoro (rischio - disagio - maneggio valori)	2.300,00
indennità di reperibilità	1.500,00
indennità specifiche responsabilità	15.500,00
indennità specifiche responsabilità Polizia Locale	3.000,00
indennità Responsabilità Demografici	2.100,00
maggiorazioni orarie art. 24 CCNL 14.9.2000	2.000,00
indennità servizio esterno	
DISPONIBILITA' RESIDUA RISORSE STABILI	25.233,61
TOTALE RISORSE VARIABILI	29.893,28
progetto polizia locale	3.834,00
DISPONIBILITA' RESIDUA RISORSE VARIABILI	26.059,28
TOTALE RISORSE RESIDUE	51.292,89