



## LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 127 in data 13.12.20187 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa.

VISTO il verbale relativo all'incontro tra organizzazioni sindacali territoriali e delegazione di parte pubblica, stilato in data 28/11/2019 con al quale è stato approvato:

- il Contratto Decentrato integrativo "ponte" anno 2018 (oggetto della precedente deliberazione n. 111 in data odierna)
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2020-2021
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2019 – Parte economica

DATO ATTO che con lettera protocollo n. 6889 in data 05.12.2019 è stato chiesto all'Organo di revisione contabile di esprimere il parere sull'allegata ipotesi di CCDI triennio 201-2020-2021 e CCDI anno 2019 – parte economica e che tale Organo ha espresso parere favorevole attestando la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e gli oneri conseguenti al CCDI con nota acquisita al ns. protocollo 6958 in data 10.12.2019.

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visti i CCNL comparto Regioni – Enti Locali;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Sulla proposta di delibera di cui sopra esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del T.U. Enti Locali, il Responsabile del Servizio, che qui di seguito sottoscrive:

F.to Ermanno SAVOIA

---

Con voti unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge.

### DELIBERA

- 1) Di approvare:
  - il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2020-2021
  - il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2019 – Parte economicasottoscritti in data 28/11/2019 dalle organizzazioni sindacali territoriali e dalla delegazione di parte pubblica, allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale
- 2) Di dare direttiva al responsabile del servizio finanziario per gli adempimenti conseguenti all'accordo anzidetto.
- 3) Di dare atto che il presente provvedimento è inserito nell'elenco trasmesso ai capigruppo consiliari ai sensi del D.Lgs. n. 267/00 art. 125.
- 4) Di dichiarare la presente deliberazione, con successiva votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.Lgs. 267/2000.



# COMUNE DI CRODO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Via Pellanda 56 – CAP 28862 – Telef. 0324 61003

e-mail: [comune.crodo.vb@cert.legalmail.it](mailto:comune.crodo.vb@cert.legalmail.it) - [protocollo@comune.crodo.vb.it](mailto:protocollo@comune.crodo.vb.it)

C.F. /P.I. 00422760033

---

## VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE PER CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA

L'anno duemiladiciannove, il giorno 28 del mese di novembre, alle ore 10.30 presso la sede municipale del Comune di Crodo si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica (nominata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 127 del 13/12/2018)

1. Presidente Segretario Comunale Dott. Pietro Boni
2. Componente Marzoli Maria, dipendente dell'ente

- Delegazione di parte sindacale (Convocate con lettera prot. 6523 del 19/11/2019)

CGIL FP ...

CISL FP - Alessandro Buzio

UIL FP - Angelo Gallina

-Rappresentanze Sindacali Unitarie:

In mancanza di nomina della figura del RSU, partecipa alla seduta in qualità di uditore il dipendente Alessio Porcu

Per l'avvio delle trattative per la stipula di quanto segue:

- 1) Contratto Decentrato integrativo "ponte" anno 2018
- 2) Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2020-2021
- 3) Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2019- Parte economica

Punto 1)

Viene approvato il documento allegato, dando atto che nel corso del 2018 a seguito di pensionamento del personale dipendente dei servizi demografici è stata assunta dal 01/06/2018 una nuova dipendente con qualifica istruttore amministrativo servizi demografici – cat. C, alla quale dovranno essere corrisposte le stesse indennità previste nell'ultimo contratto sottoscritto (anno 2017) per tale figura professionale.

Punto 2)

Viene approvato il documento allegato

Punto 3)

Viene approvato il documento allegato

La documentazione approvata in data odierna verrà sottoposta al Revisore dei conti per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e la verifica di



# COMUNE DI CRODO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Via Pellanda 56 – CAP 28862 – Telef. 0324 61003

e-mail: [comune.crodo.vb@cert.legalmail.it](mailto:comune.crodo.vb@cert.legalmail.it) - [protocollo@comune.crodo.vb.it](mailto:protocollo@comune.crodo.vb.it)

C.F. /P.I. 00422760033

legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo e alla Giunta Comunale per gli adempimenti di competenza

Firme

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

1. Presidente Dott. Pietro Boni

2. Componente - Marzoli Maria

- Delegazione di parte sindacale:

CGIL FP

==

CISL FP

Alessandro Buzio

UIL FP

Angelo Gallina



# COMUNE DI CRODO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Via Pellanda 56 – CAP 28862 – Telef. 0324 61003

e-mail: comune.crodo.vb@cert.legalmail.it - protocollo@comune.crodo.vb.it

C.F. /P.I. 00422760033

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019 – PARTE ECONOMICA

Il giorno 28 novembre 2019 alle ore 10,30 nella sala consiliare della sede municipale si sono riuniti per la definizione della contrattazione decentrata relativa all'anno 2019 – Parte economica:

per la delegazione di parte pubblica

PIETRO BONI

Segretario comunale

MARZOLI MARIA

Dipendente comunale

per i rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

ALESSANDRO BUZIO - CISL

ANGELO GALLINA - UIL

Non è presente la rappresentanza dei lavoratori in mancanza di nomina di RSU, ma è presente il qualità di uditore il dipendente Alessio Porcu

### PREMESSO

Che in data odierna è stata firmata ipotesi di accordo sulla contrattazione decentrata relativa al triennio 2019-2021

La costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2019 è avvenuta con Deliberazione della Giunta Comunale n. 102 in data 19/11/2019 che indica quale importo del fondo la somma complessiva di Euro 45.106,34, di cui Euro 34.801,03 risorse stabili e Euro 10.305,31 per risorse variabili

La Commissione trattante ha raggiunto la sotto riportata decisione

### CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) si applica al personale del Comune di Crodo. Ha valenza dall' 1/1/2019 al 31/12/2019, salve diverse migliori disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale e dalla legislazione vigente in materia.

Le clausole del presente CCDI trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

### DECISIONI

#### INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO

Compete una indennità giornaliera pari a € 5,00

Noto alle parti che le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (ad esempio rischio, disagio, maneggio valori, ecc) sono erogate soltanto quando la prestazione sia stata effettivamente svolta come ribadito dalle norme contrattuali vigenti in materia.

Deve, comunque, essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità.

#### PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA

Dato atto che entro il 31/12/2018 non era stata approvata la contrattazione decentrata relativa all'esercizio 2018 e che pertanto non è stato possibile, in sede di definizione del contratto "ponte" siglato in data odierna assegnare risorse per le progressioni orizzontali, al fine di non penalizzare i dipendenti interessati, si conviene che tutti i dipendenti che possiedono al 31/12/2018 i requisiti previsti dall'art. 15 del di Contratto decentrato integrativo triennale anni 2019/2021, potranno concorrere e beneficiare della PEO con decorrenza 01/01/2019

#### INDENNITÀ PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO UNA PARTICOLARE RESPONSABILITÀ (art. 70 quinquies comma 1)

Al personale formalmente incaricato della responsabilità di procedimenti o di coordinamento di altri lavoratori, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, sono attribuite specifiche indennità.

L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti.

Si riconosce la sussistenza di una particolare responsabilità, in relazione all'esercizio dei seguenti compiti e si da atto che attualmente sono stati definiti i seguenti importi afferenti alle indennità annue,

<b>Funzione</b>	<b>Importo</b>
Istruttore amministrativo Servizi demografici, stato civile ed elettorale	€ 3.000,00
Istruttore Direttivo area finanziaria	€ 3.000,00
Istruttore Amministrativo – Ufficio tributi	€ 2.000,00
Istruttore Amministrativo – Polizia Amministrativa, commercio e Resp. procedimento ufficio tecnico	€ 2.500,00
Responsabile procedimento protocollo	€ 550,00

Valutata la sussistenza di una particolare responsabilità in relazione all'esercizio dei compiti svolti dalla dipendente dell'area finanziaria alla quale è stato concesso il part-time verticale di 24 ore con decorrenza 01/05/2019, tale indennità verrà applicata in misura non frazionata, applicando quanto disciplinato dall'art. 55 comma 11 del vigente CCNL.

#### DISTRIBUZIONE DEL FONDO IN BASE A VALUTAZIONE PER MERITO

La produttività collettiva verrà liquidata al personale dipendente sulla base della valutazione complessiva risultante dalle schede di valutazione compilate dai responsabili dei servizi competenti.

Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale verrà sentito oralmente e potrà altresì presentare memorie scritte al Segretario comunale, entro 10 giorni dalla data di consegna della relativa scheda di valutazione.

#### UTILIZZO DEL FONDO

Le parti concordano di ripartire il fondo risorse decentrato come segue:



DESTINAZIONE RISORSE STABILI	
Indennità di comparto quota carico fondo	€ 4.065,56
Progressioni orizzontali consolidate	€ 14.102,28
Progressioni orizzontali 2019	€ 3.366,66
Totale utilizzo risorse stabili	€ 21.534,50
DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI	
Indennità condizioni lavoro art. 70 bis CCNL 2018 (rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità)	€ 4.050,00
Indennità particolari responsabilità art. 70 quinquies comma 1	€ 11.050,00
Indennità particolari responsabilità art. 70 quinquies comma 2	
Performance Individuale art. 68 lettera b)	
Produttività	€ 8.471,84
Totale utilizzo risorse variabili	€ 23.571,84
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE	€ 45.106,34
DIFFERENZA RISORSE STABILI	€ 13.266,53
DIFFERENZA RISORSE VARIABILI	-€ 13.266,53
TOTALE RISORSE NON UTILIZZATE	€ 0,00

Rilevata la circostanza che in alcuni istituti i dati sopra esposti potranno registrare economie, si conviene che tali somme verranno destinate alla produttività collettiva.

La destinazione del Fondo di € 45.106,34 è pari al totale delle risorse costituite come indicato in premessa. Viene dato atto che parte delle risorse stabili, per l'importo di € 13.266,53, son ostate utilizzate per il finanziamento di spesa per istituti di natura variabile.

#### INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO

Quando emergono controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di inizio della procedura di conciliazione.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla data della richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

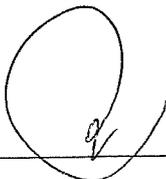
Per quanto non previsto nel presente atto, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

#### SOTTOSCRIZIONE

Letto, confermato e sottoscritto:

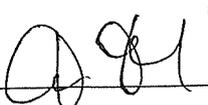
- Delegazione Trattante di parte pubblica:

1. Presidente Dott. Pietro Boni




---

2. Componente - Marzoli Maria



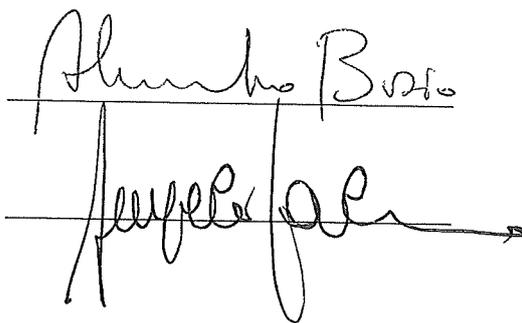

---

- Delegazione di parte sindacale:

CGIL FP ...

CISL FP – Alessandro Buzio

UIL FP - Angelo Gallina



The image shows two handwritten signatures. The first signature, 'Alessandro Buzio', is written in a cursive style above a horizontal line. The second signature, 'Angelo Gallina', is also in a cursive style, written below a horizontal line and ending with a long horizontal stroke that terminates in an arrowhead.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Crodo  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

L'anno duemiladiciannove, il giorno 28 del mese di novembre, alle ore 10.30 presso la sede municipale del Comune di Crodo si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica (nominata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 127 del 13/12/2018)

1. Presidente Segretario Comunale Dott. Pietro Boni
2. Componente Marzoli Maria, dipendente dell'ente

- Delegazione di parte sindacale (Convocate con lettera prot. 6523 del 19/11/2019)

CGIL FP ...

CISL FP - Alessandro Buzio

UIL FP - Angelo Gallina

-Rappresentanze Sindacali Unitarie:

In mancanza di nomina della figura del RSU, partecipa alla seduta in qualità di uditore il dipendente Alessio Porcu

## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

### Art. 1 – Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.l.gs 267/2000 e successive modificazioni e dal D.lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali territorialmente competenti, firmatarie del CCNL 21.05.2018.

2. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo agli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;

b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL o dalle norme;

c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;

d) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis del D.lgs. 165/2001).

### Art. 2 – Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune, inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale ai sensi del CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato) a tempo pieno e parziale.

2. Il presente CDI ha durata triennale (2019-2020-2021), è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato a decorrere dalla data di stipula.

3. Il presente CDI conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo CDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge.

4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CDI.

5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto decentrato integrativo.

6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### Art. 3 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata e/o fax, e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sul quale si basa.



3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3, comma 5 CCNL 21.05.2018).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

## TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 – Definizione dei contingenti minimi

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

#### CONTINGENTI

SERVIZIO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	CONTINGENTE
STATO CIVILE – SERVIZIO ELETTORALE	C	ISTRUTTORE	1
POLIZIA MUNICIPALE	C – D	RESPONSABILE AGENTE PM	1

2. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero: il personale individuato ha diritto di esprimere entro il giorno successivo la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

3. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

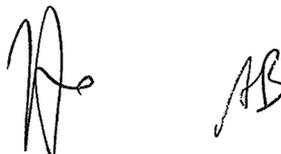
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6.07.1995 e alla legge 146/1990 s.m.i.

### Art. 5 – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dall'Amministrazione, sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 4 dicembre 2017 oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:



- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario. Il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

#### Art. 6 – DIRITTI E AGIBILITA' SINDACALI

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazioni ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.08.1998 è esteso alla RSU.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme.
3. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ del 4 dicembre 2017 e le norme non disapplicate dal CCNL.

#### Art. 7 – PARTECIPAZIONE DI LAVORATORI

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi sui servizi erogati.
2. Le RSU e le OO.SS. Possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - I. Innovazioni organizzative del lavoro;
  - II. Ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro;
  - III. Promozione delle pari opportunità;
  - IV. Qualità dei servizi erogati;
  - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

#### TITOLO II – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 8 – Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
  - a) che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta dall'Amministrazione comunale nel rispetto dei CCNL;



b) che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;

c) che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività: pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.).

Art. 9 – Indennità per le condizioni di lavoro, di cui all’art. 70 bis del CCNL 2016/2018.

1. L’indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate o implicative il maneggio di valori.
1. L’indennità per attività disagiate o implicative il maneggio di valori è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente punto 1. I valori minimi e massimi giornalieri saranno determinati annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa, a fronte delle disponibilità economiche del fondo delle risorse decentrate, nel limite di quanto previsto dal CCNL 21 maggio 2018, da Euro 1,00 ad Euro 10,00, ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
2. Ad ogni dipendente che svolga attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un “peso” a seconda della gravosità dell’attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
3. Il disagio è determinato da:
  - a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
  - b) da destinarsi al personale investito di compiti plurimi di natura esecutiva che comportino continui spostamenti sul territorio e l’esposizione a condizioni climatiche avverse.
4. L’indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate e che comportano maneggio valori; per talè motivo il valore dell’indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.
5. Tale indennità è incompatibile con l’indennità di servizio esterno di cui all’art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
6. Le parti demandando la determinazione dell’indennità alla contrattazione annuale in ragione della disponibilità economica della contrattazione decentrata.
7. Gli oneri per la corresponsione dell’indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 67 CCNL 21.5.2018.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall’applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
9. Le Parti annualmente, in sede di contrattazione decentrata, verificano il sussistere di nuove attività lavorative che comportano l’erogazione delle predette indennità.

Art. 10 – Specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018

1. Per le specifiche responsabilità, ai sensi dell’art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell’art. 13 e seguenti del CCNL citato, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.
2. In sede di contrattazione integrativa per la ripartizione e l’utilizzo delle risorse decentrate, sarà annualmente stabilita la quota di fondo destinata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale.



Art. 11 – Specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 21.05.2018

1. L'indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2, è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

- al personale che si occupa del protocollo

compensare specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo attribuito ex art. 70 quinquies, comma 2, non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 11, se erogata per la stessa motivazione.

3. L'importo attribuito ex art. 70 quinquies, comma 2, non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. In sede di contrattazione integrativa per la ripartizione e utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, sarà annualmente stabilita la quota di fondo destinata a finanziare le predette specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente e sarà individuato il personale avente diritto.

5. La misura dell'indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima fissata in sede di contrattazione, nel limite di € 350,00.

Art. 12- Indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018.

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento spetta l'indennità di servizio esterno che compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.

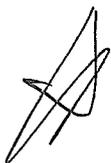
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa per la ripartizione e l'utilizzo del fondo, è stabilita la quota di fondo destinata annualmente a compensare l'indennità di cui ai precedenti commi.

4. In caso di servizio esterno consistente in controllo della velocità mediante strumenti di rilevazione elettronica, le Parti convengono di incrementare l'indennità di servizio esterno.

5. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) di cui al precedente punto.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata a consuntivo e su attestazione del Responsabile del Servizio.

Art. 13 – Turno



1. Per il personale turnista, ricorrendo la condizione di all'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018, è corrisposta l'indennità di turno, in presenza di una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

- a) L'indennità è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- c) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
- d) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Le parti rimandano, per quanto non previsto in sede di contratto decentrato, alla disciplina dell'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art. 14- Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:

1. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali. Spetta al Responsabile preposto al servizio interessato dal pronto intervento predisporre il calendario dei dipendenti reperibili, con cadenza almeno mensile;
1. quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
2. non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
3. se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
4. qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
6. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
7. la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.



3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 15 – Progressione economica

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia il tetto massimo di risorse economiche disponibili per finanziare le progressioni economiche orizzontali.
3. La contrattazione decentrata integrativa potrà individuare altresì la distribuzione delle risorse disponibili per ciascuna categoria del sistema di classificazione del personale.
4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale il dipendente dovrà possedere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni, i seguenti requisiti:
  - a. aver maturato, all'interno dell'Ente o dell'Ente di provenienza, almeno 2 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;
  - b. aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno 2 anni con decorrenza dall'ultima progressione dello stesso dipendente.
  - c. aver riportato nella valutazione di Performance un punteggio positivo nel triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica.
5. Sono esclusi dalla progressione orizzontale i dipendenti che non sono più in servizio nell'Ente.
6. Per ciascuna categoria verrà formulata una graduatoria che verrà pubblicata nelle bacheche del luogo di lavoro per 15 giorni consecutivi. Avverso la graduatoria, nei cinque giorni successivi la pubblicazione, ciascun dipendente potrà presentare ricorso al Responsabile del Servizio personale dell'Ente.

#### Art. 16 – Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzato:
  - a. a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - b. a favorire processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

#### Art. 17 – Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14/09/2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 – 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Così come previsto dall'art. 13 CCNL 9.05.2006 per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni



dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di P.O. del Servizio competente.

Art. 18 – Welfare integrativo

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti delle disponibilità già stanziato, può istituire forme di welfare integrativo previste dall'art. 72, commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018.

Firme

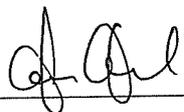
- Delegazione Trattante di parte pubblica:

1. Presidente Dott. Pietro Boni



---

2. Componente - Marzoli Maria

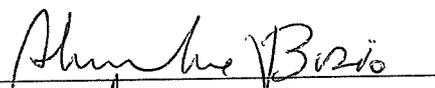


---

- Delegazione di parte sindacale:

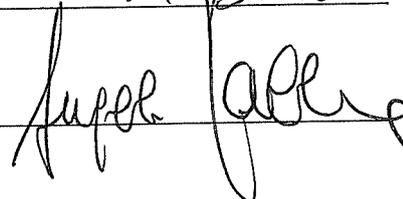
CGIL FP ...

CISL FP – Alessandro Buzio



---

UIL FP - Angelo Gallina



---





**COPIA**

Il presente processo verbale previa lettura, è stato approvato e formato a termini di legge.

**IL SINDACO**

F.to SAVOIA ERMANNO

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dott. Pietro BONI

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 16 GEN. 2020.

Crodo li 16 GEN. 2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. Pietro BONI

---

Copia conforme in carta libera per uso amministrativo

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Pietro BONI



**CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'**

Il presente atto è stato dichiarato immediatamente eseguibile.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. Pietro BONI

---

Si certifica che la presente deliberazione è diventata esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134 – comma 3° della Legge n. 267 del 18/8/2000.

Crodo, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Pietro BONI

---