



**Contratto Collettivo Integrativo del personale
non dirigente
2018-2020**

sottoscritto in data 20/12/2018



Considerato che il Collegio dei Revisori dei Conti in data 12 dicembre 2018, ha certificato che l'ipotesi di CCDI del personale non dirigente 2018-2020 sottoscritta il giorno 04/12/2018 è compatibile con i vincoli derivanti dall'applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali e che la Giunta Comunale con propria deliberazione n. 257 del 19 dicembre 2018, immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva il C.C.I. del personale non dirigente 2018-2020 – ipotesi 04/12/2018.

Il giorno 20 dicembre 2018, presso la sede legale del Comune di Mantova, ha avuto luogo l'incontro tra il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica dell'Amministrazione e le seguenti rappresentanze sindacali: RSU del Comune di Mantova, CGIL-FP, CISL-FP e UIL-FPL.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente 2018-2020.

per la Delegazione Trattante di parte pubblica:

- dott.ssa Annamaria Sposito, Vice Segretario Generale Presidente

per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- sig.ra Barbara BORGHI	Componente
- sig. Andrea TORELLI	Componente
- sig.ra Ilenia ZERBINI	Componente
- sig. Stefano GRANDIS	Componente
- sig. Nicolò PORTIOLI	Componente
- sig.ra Chiara VOLTA	Componente
- sig.ra Monica BIGNARDI	Componente
- sig.ra Luciana PICCARDI	Componente
- sig. Alberto SACCHETTO	Componente

per le Organizzazioni Sindacali di Categoria:

- sig.ra Elena GIUSTI	Segretario Territoriale C.G.I.L. F.P.
- sig.ra Paola BIACCA	Segretario Territoriale U.I.L. F.P.L.
- sig.ra Cesira CHITTOLINI	Segretario Territoriale C.I.S.L. F.P.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Mantova con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Con cadenza annuale vengono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. La sua durata è triennale e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite, con eventuale incremento di cui all'art. 7, comma 4, lett. u). .
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano annualmente la somma del fondo di cui all'art. 67 del contratto da destinare ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato partecipa alla distribuzione dei compensi incentivanti la produttività individuale purché presente per un periodo superiore a sei mesi nell'anno ovvero 182 giorni (ridotta presenza per inizio a cessazione del rapporto di lavoro o per assenze definite tali dal CCNL vigente). La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Il riferimento a 182 giorni viene rapportato in caso di prestazione di lavoro a part-time verticale.
4. La quota di produttività individuale dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto (alla percentuale di part-time).
5. Per applicazione di una forma equitativa di corresponsione dei compensi al personale, i dipendenti che già partecipano all'erogazione di compensi per progetti speciali specificatamente individuati o ad altre forme di incentivazione comunque denominate, potranno partecipare alla produttività in forma differenziata. In sede di distribuzione dei compensi di produttività saranno esclusi i dipendenti che hanno già percepito premi per progetti speciali specificatamente individuati o altre forme di incentivazione (escluse le indennità) comunque denominate in misura superiore a quanto ipoteticamente quantificato in base alla valutazione ricevuta. Qualora l'importo dei compensi percepiti per tali motivazioni risultasse inferiore, il compenso incentivante la produttività viene erogato nell'importo pari alla differenza tra quanto già percepito e quanto spettante in base alla valutazione espressa dal dirigente nella relativa scheda di valutazione.
5. Con cadenza annuale le parti concordano la quota del fondo riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
6. In applicazione degli artt. 16 del D. L. 98/2011 e 6 del D. Lgs. 141/2011, una quota delle economie derivante dal Piano Triennale di Razionalizzazione - così come si saranno effettivamente realizzate e saranno accertate e certificate dai competenti organi di controllo, potrà essere destinata alla contrattazione integrativa. Le predette somme saranno destinate a compensi di produttività da erogarsi, secondo la generale metodologia permanente di valutazione individuale in vigore presso il Comune di Mantova, al personale in servizio direttamente e proficuamente coinvolto nelle specifiche iniziative individuate dal citato Piano di Razionalizzazione.

Art. 6

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

1. Alla performance individuale è destinato il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del contratto da destinare ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Di tale somma, destinata alla performance individuale, viene individuato un ulteriore importo del 30% da accantonare e destinare a titolo di maggiorazione del premio individuale.
3. La maggiorazione del premio di cui al comma 2 è destinata al 30% del personale utilmente collocato nelle graduatorie di merito di ogni categoria in aggiunta alla quota del premio individuale spettante in relazione alla valutazione ottenuta.
4. Alla valutazione complessiva di ciascun dipendente sarà applicato, ai fini della predisposizione della graduatoria di cui al successivo comma 5, un coefficiente di omogeneizzazione, tenuto conto della mediana dei punteggi assegnati nei singoli settori, come dettagliato nel successivo art. 7, comma 2.
5. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) 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.
6. La performance individuale dei dipendenti del Comune di Mantova viene valutata sulla base dei seguenti fattori a cui viene attribuito il peso accanto ad ognuno indicato:

- Obiettivi collettivi e di miglioramento organizzativo	peso 10%
- Obiettivi di Settore	peso 30%
- Comportamento Organizzativo	peso 60%

La somma dei punteggi dei 3 fattori analizzati darà diritto alla premialità. Possono partecipare alla distribuzione del premio di produttività i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione minima di 280 punti su 700.

Art. 7 Progressioni economiche

La progressione economica si realizza mediante un passaggio di posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza secondo lo schema che segue:

CATEGORIA D => da D1 a D7

CATEGORIA C => da C1 a C6

CATEGORIA B => da B1 a B8 => da B3 a B8

CATEGORIA A => da A1 a A6

La stessa ha, come finalità, quella di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per il grado di professionalità acquisito; ciò significa che il sistema premia quei dipendenti che eseguono "meglio" il proprio lavoro senza che, per ciò, ne venga modificato il ruolo.

2. In applicazione dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018 le progressioni economiche sono riconosciute all'interno del Comune di Mantova sulla base dei seguenti criteri:

media valutazione individuale ottenuta nel triennio di riferimento	peso 70
esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	peso 30

La valutazione ottenuta nell'anno di riferimento si rileva dalla medesima scheda utilizzata ai fini della distribuzione del premio legato alla performance e si identifica con il totale di cui alla riga E) di detta scheda e con il totale generale (G+H+I) per le valutazioni a partire dall'anno 2017 ovvero con il punteggio totale attribuito alle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa/alta professionalità.

Alla valutazione complessiva di ciascun dipendente sarà applicato un coefficiente di omogeneizzazione, tenuto conto della mediana dei punteggi assegnati nei singoli settori.

Il calcolo dovrà essere effettuato nel seguente modo:

- a) dovranno essere individuati per ogni settore i valori mediani delle valutazioni complessive assegnate ai dipendenti dal dirigente per le categorie (A-B1-B3) – C – D;
- b) la valutazione complessiva di ogni dipendente dovrà essere divisa per il valore mediano di categoria e settore, come sopra calcolato;
- c) il risultato del suddetto calcolo dovrà essere utilizzato per elaborare la graduatoria unica comunale di categoria per le progressioni economiche; detto risultato, in caso di decimali, dovrà essere troncato alla seconda cifra dopo la virgola.

3. il dipendente non può partecipare alla selezione per una nuova progressione economica prima che sia decorso un triennio dalla data di riconoscimento della precedente progressione. Il personale assunto attraverso l'istituto della mobilità esterna può partecipare alla selezione per la progressione economica decorso un triennio dalla data di assunzione presso il Comune di Mantova. In entrambi i casi, il triennio deve essere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello nel quale ha decorrenza la progressione;

4. non può partecipare alla selezione il dipendente al quale, nell'ultimo biennio, sia stata inflitta una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto;

5. possono partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali i dipendenti con una presenza in servizio di almeno due anni del triennio di riferimento per la valutazione;

6. alla progressione economica partecipa anche il personale comandato presso altri enti pubblici su iniziativa dell'Amministrazione Comunale o su iniziativa del singolo dipendente. In tal caso sarà cura del dirigente del settore a cui era assegnato il dipendente al momento dell'avvio del comando acquisire la valutazione delle prestazioni ai fini della progressione economica secondo il sistema vigente per il restante personale;

7. la progressione ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento;

8. viene inserito nella graduatoria valida ai fini della progressione economica il dipendente che abbia ottenuto una valutazione complessiva non inferiore a 70 punti su 100;

9. in caso di parità di punteggio, viene riconosciuta la precedenza al dipendente con un livello economico più basso e, in caso di ulteriore parità, secondo i seguenti criteri:

- Maggiore anzianità nell'ultima posizione economica acquisita
- Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente
- Maggiore età anagrafica

10. la graduatoria è unica per ogni categoria di appartenenza dei dipendenti. Per le categorie A – B1 – B3 si procede alla predisposizione di un'unica graduatoria;

11. per le progressioni economiche viene assegnato un budget ad ogni categoria (unico budget per le categorie A – B1 – B3). La quantificazione è ponderata in base al costo medio di una progressione economica all'interno della categoria;

12. la graduatoria per le progressioni economiche viene rinnovata ogni anno;

13. qualora in esito all'utilizzo del budget assegnato a ciascuna singola categoria, per l'attribuzione di nuove posizioni economiche, residui una somma pari almeno al 55% del valore annuo previsto per il riconoscimento di una ulteriore progressione orizzontale, la stessa verrà attribuita con una decorrenza posticipata rispetto alla data di decorrenza individuata e determinata in modo che la spesa complessiva rimanga entro il budget definito in sede di contrattazione decentrata.

Art. 8

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

1.L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018.

2.Ad ogni dipendente che svolge 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.Per le attività esposte a rischi si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività secondo la seguente gradazione certificata annualmente dal Dirigente responsabile:

- a) utilizzo di prodotti tossici e a sostanze nocive, anche se non contemporaneamente (peso causale 1);
- b) rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, anche se non permanenti; maneggio di materiale adibito ad allestimenti di palchi con posatura di transenne, ponteggi, etc. (peso causale 2).

Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al rendiconto reso dagli Agenti Contabili secondo il valore mensile delle risorse maneggiate con la seguente gradazione:

fino a 42.000,00 euro (peso causale 1)

oltre i 42.000,00 euro (peso causale 2).

Per le attività disagiate si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione come certificata annualmente dal Dirigente responsabile:

- a) disagio connesso a spostamenti frequenti nell'arco della giornata lavorativa da una sede di lavoro all'altra e adibiti al trasporto e alla consegna di atti, documenti, (peso causale 1)
- b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva attività per l'intera giornata lavorativa con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 2)

L'indennità viene erogata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, solo se il dipendente svolge prestazioni che valutate complessivamente fanno registrare un peso causale almeno pari al valore 1:

da 1 a 2 viene liquidato il compenso giornaliero di € 1,20

superiori a 2 viene liquidato il compenso giornaliero di € 1,40

Qualora il dipendente venga adibito a mansioni diverse sarà necessario rivalutare il peso delle sue attività.

L'indennità condizioni di lavoro è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/05/2018.

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 21/05/2018 e troverà applicazione nel corso dell'anno 2019 sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori.

Art. 9

Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D.

L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dai Dirigenti dei Settori.

2. Per la disciplina delle indennità di cui al comma 1 sono utilizzati i seguenti criteri generali:

a) Principi Generali

1. L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è riconducibile al personale a tempo indeterminato di categoria B, C e D presso il Comune di Mantova.
2. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello dei dipendenti inquadrati nel medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.
3. L'indennità di particolare responsabilità è attribuita entro i limiti delle risorse destinate a tale istituto nei contratti decentrati di ripartizione del fondo ex articolo 68 del CCNL 21/05/2018.
4. L'individuazione della posizione cui è collegata l'indennità di particolare responsabilità ha effetto limitato ad un anno; l'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione e viene rapportata alle assenze dal servizio qualora le stesse siano superiori a 60 giorni (escluse le ferie).
5. Sono esclusi, ai sensi dell'articolo 70-quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018, i dipendenti titolari di posizioni organizzative.
6. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal dirigente del settore cui il dipendente appartiene; in tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
7. La mobilità interna tra settori comporta la decadenza automatica dalla posizione di specifica responsabilità dal settore di provenienza e sarà obbligo del dirigente del settore di nuova assegnazione provvedere a nuova valutazione; l'indennità sarà pertanto attribuita in proporzione ai giorni di esercizio effettivo.
8. Ai fini del presente contratto si definisce "unità organizzativa" quella declinata agli articoli 9, 10, 11, 12 del "Regolamento di Organizzazione" del Comune di Mantova.
9. L'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità, tenuto comunque conto dell'assetto organizzativo del servizio, sarà rivolta preferibilmente al personale ascritto alla categoria professionale D rispetto al personale inquadrato nelle categorie B e C.
10. L'indennità per specifiche responsabilità è liquidata mensilmente.

b) Procedura per l'attribuzione dell'indennità

1. Con cadenza annuale, i Dirigenti dei settori procedono all'individuazione delle situazioni lavorative che comportano particolare responsabilità.
2. I dirigenti dei singoli settori, una volta definite le posizioni di particolare responsabilità, con specifico atto, motivato con apposita griglia, affidano l'incarico ai dipendenti assegnati al settore stesso.
3. Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerate secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi specifiche, come a titolo di esempio l'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, il D.Lgs. 446/1997 in materia di ICI, l'art. 67 c. 3 lett. c) del CCNL 21/05/2018 per la liquidazione dei compensi per sentenze favorevoli all'ente, tutti gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 c. 3 lett. c) del CCNL 21/05/2018, non possono costituire l'unica motivazione per la definizione della posizione di responsabilità; fanno eccezione i casi in cui la posizione di particolare responsabilità non sia collegabile a quelle già retribuite attraverso altri istituti contrattuali/legislativi. Per questa tipologia di specifiche responsabilità saranno valutabili, ai fini della relativa pesatura, solo gli elementi di cui alle lettere a. b. e. del successivo punto c).

c) Criteri per l'individuazione degli incarichi di responsabilità

1. Le fattispecie cui si collegano incarichi di responsabilità sono di seguito riportate:
 - a. Responsabile di unità organizzativa: personale, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, cui sia stata affidata la responsabilità dal dirigente, con atto formale.

- b. Responsabile di coordinamento di unità organizzativa: personale, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, cui sia stata affidata dal dirigente con atto formale la responsabilità di coordinamento.
- c. Responsabile di procedimento amministrativo: personale, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, cui sia stata affidata dal dirigente con atto formale la responsabilità di un procedimento amministrativo (di cui alla legge 241/1990).
- d. Responsabile su esiti di attività complessa, derivante da competenze specifiche in termini di utilizzo di logiche, conoscenze normative, tecniche e scientifiche applicate, utilizzo di strumentazioni tecnologiche non fungibili all'interno dell'Ente, cui sia stata affidata la responsabilità dal dirigente, con atto formale.
- e. Responsabile della supervisione e/o coordinamento di attività e/o funzioni.

d) Criteri per la quantificazione dei compensi

1. La determinazione dell'indennità avviene attraverso un metodo di graduazione secondo i seguenti specifici parametri di pesatura.

2. Pesatura:

a. Numero di unità organizzative dirette o coordinate

i. Inferiore a 2 1 punto

ii. Da 2 a 4 2 punti

iii. Superiore a 4 5 punti

b. Numero di persone coordinate

i. Fino a 2 1 punto

ii. Da 3 a 6 2 punti

iii. Superiore a 6 5 punti

c. Numero di procedimenti complessi di cui il dipendente si assume responsabilità diretta (un procedimento è complesso quando le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità multispecialistiche; quando le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore; responsabilità di procedimenti amministrativi di cui alla legge 241/1990).

i. Inferiore a 3 1 punto

ii. Da 3 a 5 2 punti

iii. Oltre 5 5 punti

d. Frequenza dei rapporti diretti e continuativi con soggetti esterni che implicano assunzione di responsabilità

i. Inferiore a 2 giorni nell'arco della settimana 1 punto

ii. Almeno 3 giorni nell'arco della settimana 2 punti

iii. Giornaliera 5 punti

e. Autonomia decisionale (assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente)

i. Inferiore a due soli processi gestiti 1 punto

ii. Oltre due ma non su tutti i processi gestiti 2 punti

iii. Su tutti i processi gestiti 5 punti

f. Ambiti disciplinari su cui il dipendente è chiamato a rilasciare pareri (punteggi cumulabili)

i. Giuridico 1 punto

ii. Tecnico 1 punto

iii. Contabile 1 punto

iv. Organizzativo 1 punto

g. Complessità organizzativa/relazionale sulle attività affidate (punteggi cumulabili)

i. Organizzazione 1 punto

ii. Controllo 1 punto

iii. Supervisione 1 punto

3. Modalità di calcolo dell'indennità

a. L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle indennità viene diviso per il totale complessivo dei punteggi attribuiti alle posizioni.

b. Il risultato ottenuto rappresenta il valore economico di un punto, che viene poi moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ciascuna posizione.

c. Nel caso in cui all'esito del calcolo dovesse risultare che una o più posizioni fossero compensate con un'indennità superiore al limite massimo previsto dal contratto collettivo nazionale, i valori di dette indennità

sono riportati al limite massimo e i resti così ottenuti saranno destinati a istituti da definire in sede di contrattazione decentrata.

11. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21/05/2018 (importo € 300,00= annui lordi non cumulabile con altre indennità per specifiche responsabilità) compete per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C e D attribuite con atto formale degli enti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi.
- i compiti di responsabilità affidati a:
 - archivisti informatici
 - addetti agli URP
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai Servizi di Protezione Civile
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori

12. In tutte le fattispecie indicate al comma 11 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto da parte del Dirigente del Settore competente. Non compete comunque ai Responsabili di servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

13. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

14. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Art. 10

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 12,00 per 12 ore al giorno.

Art. 10 bis

Reperibilità Polizia Locale - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Il limite mensile dei turni di reperibilità è elevato a 10 solo per le figure degli Ufficiali (cat. D).

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
3. Ai titolari di incarico di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, sono erogati anche i trattamenti accessori di cui al precedente comma 2 e previsti dall'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/05/2018 con i seguenti riflessi sull'indennità di risultato:

per compensi sino a € 7.500,00 lordi percepiti nell'anno, nessuna riduzione;

per compensi oltre € 7.500,00 lordi e fino a € 15.000,00 lordi percepiti nell'anno, l'indennità di risultato si riduce del 25%;

per compensi oltre € 15.000 lordi percepiti nell'anno, l'indennità di risultato si riduce del 50%

Art. 12

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

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per condizioni di lavoro disagiate/rischiose, nonché a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma i Rappresentanti per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 13

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 14

Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario di lavoro flessibile.
2. Il suddetto orario prevede fasce temporali di flessibilità oraria così articolate: in entrata dalle 7.30 alle 8.30, in uscita dalle 16.45 o dalle 12.30 a seconda che sia previsto o meno il rientro pomeridiano.
3. Per orari di lavoro diversi da quello ordinario la flessibilità è pari a 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso e di uscita.
4. Per i dipendenti a tempo parziale la flessibilità è pari a 15 minuti prima e dopo l'orario di ingresso e di uscita.
5. L'orario flessibile non si applica al personale adibito a servizi non conciliabili con la flessibilità (agenti Polizia Locale organizzati su turni, addetti ai servizi di portineria, maestre ed educatrici, ecc..).

Art. 15

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e l'utilizzo strumenti tecnologici in dotazione

Art. 16

Posizioni organizzative

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21/05/2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 31.12.2018, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative sarà definito secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di eventuale successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21/05/2018.
2. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2018 in un importo pari ad Euro 165.765,00.
3. Ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), del CCNL 21/05/2018, ai fini della retribuzione di risultato, il personale titolare di Posizione Organizzative e le Alte Professionalità vengono valutati sulla base degli obiettivi attribuiti dal Dirigente ad inizio anno con apposito atto di affidamento della "Posizione Organizzativa" e/o "Alta Professionalità" ovvero attraverso la deliberazione di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione o con separato atto. La valutazione è effettuata sulla base del parametro "Risultato" nella misura del 50% del punteggio da attribuire e del parametro "Comportamento Organizzativo" per il restante 50%.
4. La valutazione è compiuta dal Dirigente di riferimento al 31 dicembre dell'anno in esame, sentito il Dirigente Coordinatore di Area, e convalidata dal Nucleo di Valutazione, che supporterà l'azione e garantirà uniformità di trattamento rispetto agli obiettivi stabiliti.
5. Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale incaricato di posizione organizzativa vengono determinate, nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
6. I titolari di incarico di posizione organizzativa che hanno costituito o cessato l'incarico in corso d'anno, percepiscono la retribuzione di risultato in relazione al periodo di effettivo svolgimento. Ai fini della liquidazione del compenso, il titolare di posizione organizzativa deve essere presente per un periodo comunque superiore a sei mesi nell'anno ovvero 182 giorni (ridotta presenza per inizio a cessazione del rapporto di lavoro o per assenze definite tali dal CCNL vigente, esclusi i giorni di ferie). La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Art. 17

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

1. A decorrere dall'anno 2018 il fondo per le risorse decentrate come certificato dal collegio dei revisori dei conti viene decurtato di un importo pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Tale decurtazione è pari ad € 146.298,00.
2. Tale somma è incrementata di Euro 19.467,00 a decorrere dall'anno 2018 e, considerata la permanente esistenza del limite previsto per il salario accessorio dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, risulta conseguentemente ridotto di pari importo il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del vigente CCNL.
3. Si dà atto che le risorse di cui ai commi 1 e 2, sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 pari ad € 1.746.029,00.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 18

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

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018, spetta esclusivamente al personale:
- a) assegnato al Settore Polizia Locale e
 - b) adibito in via continuativa a servizi esterni di vigilanza.

Tale indennità viene corrisposta al personale rispondente a entrambi i requisiti solo in rapporto alle giornate di effettivo svolgimento di servizi esterni di vigilanza, e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dei servizi in questione.

2.L'importo su base giornaliera dell'indennità da riconoscere al dipendente adibito a servizio esterno di vigilanza in via continuativa è fissato in 2,00 euro.

3.L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno di cui al comma 5 dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018, con le indennità di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 37 del CCNL 06/07/1995, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è invece cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018.

4.La corresponsione dell'indennità di servizio esterno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello in cui il dipendente ha svolto servizio esterno di vigilanza in via continuativa.

Art. 19

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

1. In applicazione del succitato art. 56-sexies I è riconosciuta al dipendente assegnato al Settore Polizia Locale:

a) inquadrato nella categoria C o D e, al loro interno, nel profilo di Agente di Polizia Locale, Specialista di Vigilanza o Funzionario di Polizia Locale e

b) non titolare di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità

c) cui siano attribuite, mediante espresso atto dirigenziale, responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del Settore un'indennità di funzione fino ad un massimo di 3.000 euro annui lordi, da corrispondere nell'arco di dodici mensilità. Per l'esatta quantificazione di tale indennità vanno applicati i criteri descritti ai successivi commi da 9 a 11 del presente articolo.

2. Con cadenza annuale, il Dirigente del Settore Polizia Locale procede alla nuova individuazione o alla revisione delle posizioni lavorative che comportano indennità di funzione ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.

L'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle responsabilità specifici della posizione connessi al grado ricoperto, viene corrisposta mensilmente e viene rapportata alle assenze dal servizio qualora le stesse siano superiori a 60 giorni (escluse le ferie).

3. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di funzione è attestata dal Dirigente del Settore Polizia Locale; in tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo della funzione.

La mobilità interna a Settore diverso dal Settore Polizia Locale comporta per il dipendente destinatario di indennità di funzione la decadenza automatica dal godimento.

4. L'attribuzione dell'indennità di funzione sarà rivolta preferibilmente, tenuto comunque conto dell'assetto organizzativo del Settore, al personale iscritto alla categoria professionale D e in via residuale al personale inquadrato nella categoria C.

5. Ad ogni dipendente rientrante, nell'anno di riferimento, nei parametri di cui al comma 1 va assegnato, in base al grado rivestito, un punteggio in accordo alla seguente tabella:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Peso del grado rivestito
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	2
	Assistente di polizia locale	3
	Assistente scelto di polizia locale	4
	Sovrintendente di polizia locale	5
Personale di polizia locale di categoria D	Vice commissario di polizia locale	6
	Commissario di polizia locale	6,5
	Commissario capo di polizia locale	7

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il punteggio base attribuito al dipendente viene riproporzionato in accordo alla specifica percentuale di part time concessa.

6. Ad ogni dipendente preso in esame nel calcolo di cui al comma precedente viene quindi attribuito un ulteriore punteggio connesso alla pesatura degli specifici compiti e responsabilità attribuiti. Tale punteggio viene attribuito secondo i parametri ed entro i range seguenti:

a. Numero di unità organizzative dirette o coordinate

i. Inferiore a 2 :1 punto

ii. Da 2 a 4 :2 punti

iii. Superiore a 4 :5 punti

b. Numero di persone coordinate

i. Fino a 2 :1 punto

ii. Da 3 a 6: 2 punti

iii. Superiore a 6 :5 punti

c. Numero di procedimenti complessi di cui il dipendente si assume responsabilità diretta (un procedimento è complesso quando le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità multi-specialistiche; quando le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore; responsabilità di procedimenti amministrativi di cui alla legge 241/1990).

i. Inferiore a 3 1 punto

ii. Da 3 a 5 2 punti

iii. Oltre 5 5 punti

d. Frequenza dei rapporti diretti e continuativi con soggetti esterni che implicano assunzione di responsabilità

i. Inferiore a 2 giorni nell'arco della settimana 1 punto

ii. Almeno 3 giorni nell'arco della settimana 2 punti

iii. Giornaliera 5 punti

e. Autonomia decisionale (assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente)

i. Inferiore a due soli processi gestiti 1 punto

ii. Oltre due ma non su tutti i processi gestiti 2 punti

iii. Su tutti i processi gestiti 5 punti

f. Ambiti disciplinari su cui il dipendente è chiamato a rilasciare pareri (punteggi cumulabili)

i. Giuridico 1 punto

ii. Tecnico 1 punto

iii. Contabile 1 punto

iv. Organizzativo 1 punto

g. Complessità organizzativa/relazionale sulle attività affidate (punteggi cumulabili)

i. Organizzazione 1 punto

ii. Controllo 1 punto

iii. Supervisione 1 punto

7. L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle indennità viene quindi diviso per il totale complessivo derivante dalla somma dei punteggi attribuiti in accordo ai commi 5 e 6 a ogni posizione.

Il risultato ottenuto rappresenta il valore economico di un punto, che moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ciascuna posizione dà il valore economico dell'indennità da corrispondere alla specifica posizione. Tale punteggio finale è ricavato dalla somma del punteggio che il dipendente ha ottenuto in base al calcolo di cui al comma 5 e del punteggio che egli ha ottenuto in accordo al calcolo di cui al comma 6.

8. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 37 del CCNL 06/07/1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è invece compatibile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

Nel caso in cui all'esito del calcolo di cui ai commi da 5 a 7 dovessero risultare una o più indennità teoricamente superiori al limite massimo previsto dal comma 1, i valori effettivi di dette indennità saranno da ricondurre alla soglia massima ivi fissata e i resti ottenuti saranno da destinare a istituti da definire in sede di contrattazione decentrata.

Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 300 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipi pativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) del CCNL o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL 2018.

Art. 21

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 49 ter comma 8 del

¹ L'art. 21-bis del D.L. 50/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

CCNL 21/05/2018 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i) possono proporre modifiche a tale piano.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 21, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 22

Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 23

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Il presente CCDI ha effetto dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti:

- concordano di rinviare la disciplina delle materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 non regolate nel presente CCDI a successiva sessione negoziale, nel rispetto dei termini previsti dall'art. 8 del predetto CCNL;

- concordano, altresì:

a) di effettuare una verifica degli effetti economici dell'applicazione delle disposizioni relative agli istituti previsti dal presente CCDI, con l'impegno a rivedere le stesse in funzione delle disponibilità economiche annuali e nell'ambito della disciplina normativa triennale del contratto stesso;

b) che con il presente CCDI si realizza un primo allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa;

c) di costituire un tavolo di lavoro specifico dedicato alle materie relative alla Polizia Locale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Mantova, 20/12/2018

Per la Delegazione Trattante di parte pubblica

Dott.ssa Annamaria Sposito - Presidente

Per le OO.SS. Territoriali

sig.ra Elena GIUSTI - C.G.I.L. F.P.

sig.ra Cesira CHITTOLINI -C.I.S.L. F.P.

sig.ra Paola BIACCA - U.I.L. F.P.L.

Per le R.S.U.