

Milano, 27 febbraio 2020

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PERSONALE FUNZIONI  
LOCALI  
CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEL COMUNE DI  
MILANO**

Il giorno 27 febbraio 2020, alle ore 11.00, presso la sede di Piazza Beccaria 19, ha avuto luogo l'incontro fra:

LA PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA,

e le seguenti Organizzazioni sindacali e R.S.U.:

F.P. CG.I.L.

C.I.S.L. F.P.

U.I.L. F.P.L.

C.S.A REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

R.S.U.

**VISTE:**

- La preintesa del Contratto Integrativo del personale del Comparto del Comune di Milano sottoscritta in data 24.12.2019;
- deliberazione Giunta Comunale n. 277 del 21.02.2020 recante "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Preintesa relativa al Contratto Integrativo del personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza e della Preintesa relativa agli impieghi delle risorse decentrate anno 2019"

Al termine della riunione si sottoscrive l'allegato Contratto Integrativo





Comune di  
**Milano**

## CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEL COMUNE DI MILANO

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto integrativo

### TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### CAPO I - RISORSE DECENTRATE E PREMIALITÀ

Art. 5 - Disciplina delle risorse decentrate

Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

#### CAPO II - PERFORMANCE

Art. 7 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e per la ripartizione delle risorse disponibili

Art. 8 - Disciplina del premio differenziale individuale

Art. 9 - Criteri di bilanciamento tra istituti premiali

#### CAPO III - ALTRE FORME DI INCENTIVAZIONI

Art. 10 - Progetti speciali

#### CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 11 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

#### CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 12 - Principi generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 14 - Criteri per l'erogazione del compenso per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità

#### CAPO VI - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 16 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività con oneri di privati

Art. 17 - Indennità di servizio esterno

Art. 18 - Indennità di funzione

Art. 19 - Disposizioni finali, transitorie e di rinvio della Sezione Polizia Locale

### TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 - Disposizioni finali

#### ALLEGATI

Allegato "1": Modalità di determinazione dell'indennità condizioni di lavoro (art.13 contratto integrativo)

#### DICHIARAZIONI CONGIUNTE



**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**  
**CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 - Oggetto e obiettivi**

1. Il presente C.I. disciplina gli istituti e le materie demandate a livello di contrattazione integrativa.

**Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti.
2. Il presente contratto produce i suoi effetti dalla data di definitiva stipulazione, fatto salvo per le parti diversamente disciplinate negli articoli successivi.
3. Esso continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva. In tal caso le parti si riservano di riaprire la contrattazione.
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, sono negoziati con cadenza annuale.

**Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono di effettuare periodicamente lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
2. Le parti si impegnano, in sede di negoziazione annuale per la ripartizione delle risorse, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni dei singoli istituti definiti nel presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.

**Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto integrativo**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa.

**TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**CAPO I - RISORSE DECENTRATE E PREMIALITÀ**

**Art. 5 - Disciplina delle risorse decentrate**

1. Le risorse decentrate sono determinate dall'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale nel rispetto della vigente normativa legislativa e contrattuale.
2. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge sono definite ed accantonate in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei

criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.

3. Le risorse decentrate sono destinate allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance, all'incentivazione del merito, nonché agli istituti economici previsti dal CCNL e nel presente contratto.

#### Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente stanziare e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali e avendo riguardo al numero e qualificazione professionale delle risorse umane in servizio:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente, sulla base dell'organizzazione e dei processi di lavoro in stretta connessione con la disciplina e gli accordi al tempo vigenti;
  - b) valorizzazione dello sviluppo professionale e delle competenze individuali del personale;
  - c) valorizzazione dell'apporto individuale e collettivo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente ed al miglioramento dei servizi;
  - d) specifiche modalità di espletamento della prestazione lavorativa con riferimento alle indennità disciplinate dal presente contratto integrativo.
  - e) riconoscimento di specifiche responsabilità connesse alla prestazione lavorativa.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche del fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente.
4. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, performance organizzativa e individuali, incentivi previsti da norme speciali, progressioni economiche orizzontali, altre destinazioni.

#### CAPO III - PERFORMANCE

##### Art. 7- Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e per la ripartizione delle risorse disponibili

1. La misurazione e valutazione della performance è effettuata dall'Ente nell'ambito del Ciclo della Performance e dei correlati strumenti attuativi e operativi.
2. Le risorse finanziarie decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente vengono distribuite apprezzando i seguenti livelli di prestazione lavorativa:
  - a. una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere i risultati realizzati nel raggiungimento degli obiettivi e delle attività. Tale dimensione valutativa è pari all'80% del risultato finale.
  - b. un'ulteriore quota delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni della qualità delle prestazioni e dei comportamenti professionali. Tale dimensione valutativa è pari al 20% del risultato finale.
3. La premialità è da ricondursi a situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al mantenimento e miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.



## Art. 8 - Disciplina del premio differenziale individuale

1. Ad un numero massimo pari al 2% dei dipendenti di ciascuna direzione che hanno ricevuto le valutazioni più alte è riconosciuto un premio aggiuntivo, garantendo in ogni caso la presenza di almeno una unità di personale per ogni direzione.
2. Sono destinate alla presente maggiorazione prioritariamente le risorse che residuano successivamente alla liquidazione dei premi incentivanti.
3. La maggiorazione individuale è pari al 30% del valore medio del premio incentivante.
4. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità: la migliore valutazione media del triennio precedente; la migliore valutazione nell'anno precedente. In caso di ulteriore parità il premio sarà riconosciuto, sulla base di un trasparente e motivato giudizio dei direttori ai dipendenti che si siano distinti per il particolare impegno professionale dimostrato in situazioni e/o contesti particolari, assicurando una equilibrata rotazione alla premialità di cui al presente articolo.
5. Il presente sistema si applica alla distribuzione del premio relativo all'anno 2020, destinandovi in questo caso, come primo anno di avvio, le sole economie di cui al precedente comma 2 e rideterminando la platea dei percettori, nelle more della più ampia e organica disciplina che sarà oggetto di confronto nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

## Art. 9 - Criteri di bilanciamento tra diversi istituti incentivanti

1. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti, viene introdotto un sistema di bilanciamento tra produttività, retribuzione di risultato delle PO/AP e incentivi specifici.
2. Rientrano tra gli incentivi specifici di cui al precedente comma:
  - a) i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e rientranti nelle previsioni di cui all'art. 67, c. 3 lett c), del CCNL 21/5/2018 (a titolo esemplificativo: compensi ex art 92 D.lgs. 163/2006 o art 113 D.lgs. 50/2016, onorari avvocatura, compensi Istat, incentivi di recupero evasione ecc.);
  - b) i compensi correlati a servizi prestati in relazione a: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza (art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018).
3. Il presente sistema di bilanciamento opera sia per i dipendenti che per i titolari di incarico di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità (per gli istituti applicabili).
4. Il bilanciamento tra produttività/retribuzione di risultato delle PO/AP e gli altri istituti incentivanti avverrà prendendo a riferimento il dato di cassa degli incentivi liquidati nell'anno di competenza della produttività/risultato.
5. La distribuzione delle risorse prodotte per effetto dell'applicazione del presente sistema di bilanciamento sarà a favore dei dipendenti che non hanno avuto accesso agli incentivi di cui al comma 2.
6. Tale meccanismo prevede l'applicazione all'incentivo di produttività e alla retribuzione di risultato per le PO/AP di una detrazione progressiva per scaglioni come riportata nella seguente tabella:

**SCAGLIONI DI COMPENSAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER PO/AP**

SCAGLIONI	% APPLICATA	FASCE DI TRATTENUTA	IMPORTO MASSIMO PROGRESSIVO TRATTENUTO
Da 0 a 1000 euro	0	0	0
da 1001,00 a 2.000,00 euro	30	da 0 a 300 euro	300,00
da 2.001,00 a 3.000,00 euro	40	da 0 a 400 euro	700,00
da 3.001,00 a 4.000,00 euro	60	da 0 a 600 euro	1.300,00
da 4.001,00 a 5.000,00 euro	80	da 0 a 800 euro	2.100,00
da 5.001,00 a 6.000,00 euro	90	da 0 a 900 euro	3.000,00
oltre 6.000,00 euro	100	Tutta l'eccedenza	
LA TRATTENUTA NON POTRA' COMUNQUE SUPERARE IL 90% DELL'INCENTIVO DI PRODUTTIVITA' E DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE PO/AP SPETTANTE ANNUALMENTE			

7. Il meccanismo di bilanciamento di cui al comma 6) si applicherà a decorrere dalla erogazione della produttività o retribuzione di risultato riferita all'anno 2020.

#### CAPO IV - ALTRE FORME DI INCENTIVAZIONI

##### Art. 10 - Progetti speciali

1. Al fine di incentivare il miglioramento dei servizi ed il raggiungimento di specifici obiettivi correlati all'attuazione del Programma di mandato dell'Amministrazione, nell'ambito del ciclo di programmazione triennale dell'Ente possono essere individuati progetti speciali di miglioramento ai quali sarà destinata una quota minoritaria delle risorse di cui all'art. 68 c. 2 lett. a) e b) del CCNL 21.5.2018.
2. A tale scopo, anche su proposta dei dirigenti competenti, possono essere proposte, nella forma di progetti speciali, specifiche azioni per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente. Le proposte sono corredate dalla puntuale indicazione delle finalità che si intendono conseguire, degli indicatori di misurazione del risultato dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo.
3. La quantificazione delle risorse da destinare ai singoli progetti speciali è attività datoriale. La definizione dei criteri di erogazione è definita a preventivo e soggetta alle forme di relazione sindacale previste dal CCNL.
4. Il compenso individuale sarà liquidato a consuntivo sulla base della rendicontazione dei risultati, di norma entro trenta giorni dalla validazione dei risultati conseguiti.
5. Nell'ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori e delle singole direzioni a processi migliorativi valutati di interesse per l'Ente, la coesione tra le Direzioni e lo spirito collaborativo tra uffici, ogni Dirigente prima di sottoporre la realizzazione di un progetto al competente servizio per la validazione, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri ambiti organizzativi dell'Ente coinvolgendo i dirigenti competenti, onde valorizzare al massimo la partecipazione dei dipendenti, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.
6. I criteri di ripartizione dei compensi relativi a progetti speciali con validità pluriennale si intendono confermati per il periodo di validità del progetto.

#### CAPO V - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

##### Art. 11 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche definite nei contratti collettivi nazionali vigenti nel tempo.
2. L'Amministrazione riconosce le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, entro i limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e in base ai criteri definiti sia dalla contrattazione collettiva nazionale che da quella integrativa.
3. Alle progressioni orizzontali accede una quota limitata di dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione economica ed in possesso dei requisiti previsti nell'ambito della contrattazione integrativa in coerenza con la disciplina di riferimento.

#### CAPO VI - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

##### Art. 12 - Principi generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";



2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio; sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto e qualora siano previste con valori giornalieri e nel caso in cui la prestazione resa sia stata inferiore alla metà dell'orario ordinario, salvo quanto previsto dalla disciplina dei singoli istituti.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo e garantendo trasparenza e uniformità di applicazione dei singoli istituti, è di competenza del Dirigente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento le stesse sono tempestivamente comunicate alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane.
8. La Direzione Organizzazione e Risorse Umane, anche su specifiche segnalazioni, effettuerà monitoraggi costanti al fine di garantire corretta ed omogenea applicazione degli istituti indennitari, indicando alle diverse Direzioni, ove necessario, gli opportuni orientamenti correttivi, verificandone l'attuazione.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate e sono rapportate alla effettiva presenza in servizio.

#### Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente nella struttura organizzativa di appartenenza, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza:
    - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore;
    - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
    - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori unicamente per le gestioni contabilmente riscontrabili dalla Direzione Bilancio e Partecipate;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (*benchmark esterno*);
  - c) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività (*benchmark interno*).
3. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative viene strutturato su base numerica, assumendo la scala di valori di seguito esposta, ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato:

## I. INCIDENZA DELLE CAUSALI

Il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 0,50 ad un massimo di 10,00, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

- a) RISCHIO: fino a 4,5 punti (scala sviluppata su 3 livelli)
- b) DISAGIO: fino a 4,0 punti (scala sviluppata su 4 livelli)
- c) MANEGGIO VALORI: fino a 1,5 punti (scala sviluppata su 3 livelli).

## II. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (BENCHMARK ESTERNO)

Stante la dimensione e complessità organizzativa del Comune di Milano il criterio di ponderazione previsto in questo ambito viene articolato in unica fascia per tutti gli specifici settori di attività di cui al punto successivo, con indice pari a 1,0

## III. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITA' (BENCHMARK INTERNO)

Il criterio di ponderazione viene articolato su apposite dimensioni correlate ai diversi ambiti di attività e/o organizzativi interni all'Amministrazione, secondo pesi parametrici di seguito indicati che tengono conto dell'effettiva presenza dei fattori indennizzati:

AMBITI DI FUNZIONI	SETTORI DI ATTIVITA'	INDICE
RELAZIONE CON L'UTENZA	Unità organizzative che erogano servizi alla persona, amministrativi, informativi, di assistenza e accoglienza, custodia o presidio di ambienti, a prevalente diretto contatto con i fruitori dei servizi stessi caratterizzati da:	
	a) Attività di prima informazione e rilascio documenti	1,3
	b) attività di primo contatto (sia fisico che mediante apparecchiature tecnologiche) e indirizzamento verso le strutture competenti	1,6
	c) attività di reference	1,65
	d) costante flusso di utenza distribuito durante l'orario di servizio, caratterizzata da situazioni di disagio sociale	1,7
	e) costante ed elevato flusso di utenza distribuito durante l'orario di servizio, caratterizzata da situazioni di disagio sociale	1,8
	f) utenza con specifiche situazioni di disagio sociale o utenza che richiede adeguato sostegno da parte degli operatori	1,9
FUNZIONI OPERATIVE	Unità organizzative che effettuano funzioni prevalentemente operative quali:	
	a) trasporto di materiali, ivi compresi materiale postale e/o plichi	1,3
	b) sopralluoghi e verifiche sul territorio dei servizi comunali, manutenzione ordinaria di beni ambientali e culturali	1,3
	c) custodia notturna delle sedi comunali	1,3
	d) utilizzo ed esposizione a sostanze fisico chimiche per la conservazione di beni culturali e vivai comunali	1,3
	e) depositi, laboratori, magazzini e gestione guardaroba	1,3
	f) installazione e/o ispezione di impianti, anche tecnologici, manutenzione ordinaria di strade	1,5
	g) gestione di archivi generali	1,6
	h) controllo esterno su attività e/o servizi svolti da terzi	1,8
	i) trasporto di persone, ispezioni e accertamenti commerciali	2,0
	j) erogazione servizi cimiteriali	2,0
FUNZIONI SPECIALISTICHE	Unità organizzative preposte alla gestione di:	
	a) stampa e archiviazione ottica di documenti, archivi e magazzini sezionali	1,05
	b) conservatorie e personale addetto all'utilizzo e alla movimentazione di materiale elettrico ed informatico, pulizia e sgombero locali, allestimenti per cerimonie istituzionali	1,3
	c) operazioni su attrezzature e impianti esterni	1,4
	d) movimentazione di beni, attrezzature e arredi	1,6
FUNZIONI DI PROTEZIONE E SICUREZZA URBANA	e) effettuazione di interventi esterni urgenti di viabilità e mobilità (N.U.I.R.)	2,0
	Unità organizzative preposte alla:	
	a) Protezione Civile	2,0
	b) costante ed elevato flusso di utenza distribuito durante l'orario di servizio, caratterizzata da situazioni di disagio sociale	2,4
	c) effettuazione di interventi esterni	1,0

4. Tale processo consente di operare una verifica di tenuta applicativa dell'istituto economico stesso, assumendo le posizioni funzionali dell'Ente ivi interessate, quale oggetto di considerazione ai fini dell'applicazione dei criteri sopra indicati e del calcolo del relativo valore economico giornaliero, come da allegato "1".



5. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:

- verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori
- ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconosciuti dell'indennità sopra indicati.

6. L'indennità complessiva giornaliera verrà calcolata moltiplicando i parametri di quantificazione sopra indicati con metodo progressivo entro i valori massimi stabiliti dal CCNL ed è attribuita al dipendente, per ogni giorno di presenza in servizio, in cui l'effettiva durata complessiva dell'esposizione ad una o più causali sopra indicate, sia prevalente nella stessa giornata alla durata dell'esposizione prevista per le medesime causali all'interno dell'unità organizzativa in cui presta la propria attività. Non è invece attribuita per le giornate lavorative in cui il dipendente è in servizio, ma non è impegnato in una delle attività esposte a rischio, disagio o maneggio di valori ed in caso di assenza totale dal lavoro a qualsiasi titolo; in caso di assenza parziale si osservano i criteri di cui al comma successivo.
7. In caso di presenza parziale nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta ove l'esposizione ad una delle causali di cui al precedente comma 3, punto I è prevalente rispetto alla durata complessiva di tale esposizione nella medesima giornata all'interno dell'unità organizzativa in cui il dipendente presta servizio.
8. In caso di prestazione lavorativa a tempo parziale, l'indennità giornaliera sarà attribuita proporzionalmente, rapportando in ogni caso, rispetto alla propria impegnativa oraria, la durata dell'esposizione ad una o più causali sopra indicate a quella di esposizione complessiva prevista per le medesime causali all'interno dell'unità organizzativa in cui presta la propria attività.
9. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, e garantendo uniformità di applicazione sarà effettuata dai Direttori competenti nel rispetto di quanto disciplinato dal presente contratto.
10. L'indennità è erogata mensilmente, ad eccezione della parte riferita al maneggio valori per la quale è prevista una erogazione unica annuale previa liquidazione da parte delle Direzioni sulla base della verifica delle condizioni oggettive e soggettive per la sua erogazione.
11. Tale indennità si applica a decorrere dal 1° giorno del mese successivo alla stipula del presente Contratto Integrativo. Nelle more della definizione delle procedure operative per l'applicazione di questo nuovo istituto l'Amministrazione continuerà ad erogare le indennità di rischio e disagio definite alla data di stipula del presente contratto, salvo conguaglio. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.
12. In fase di prima attuazione, sono riconosciute le causali di rischio e disagio definite dalla contrattazione collettiva integrativa vigente alla data di stipula del presente contratto, oltre a quelle conseguenti alle richieste già presentate dalle diverse Direzioni entro la data del 30.6.2019 e che siano compatibili con la presente nuova disciplina, nonché le eventuali causali afferenti il personale appartenente all'area della Sicurezza Urbana abitualmente e prevalentemente adibito a funzioni interne che, in vigenza di precedenti accordi, era destinatario di forme di salario accessorio alternative correlate a prestazioni lavorative esposte a rischio o disagio.
13. L'eventuale estensione ad altro personale che rientri in una o più delle causali di cui al comma 3, punto I potrà avvenire progressivamente, dopo almeno sei mesi di applicazione effettiva del presente istituto, previa verifica ai sensi dell'art. 3, comma 1 del presente contratto, dell'andamento della sua attuazione anche in termini di ricadute sulla spesa e la sua sostenibilità a valere sulle risorse annuali rese disponibili dalla contrattazione.
14. Successivamente alla fase di prima attuazione, nuove richieste di riconoscimento della presente indennità dovranno pervenire dalle Direzioni alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane annualmente entro e non oltre il mese di settembre al fine di poter essere adeguatamente verificate e poste all'attenzione delle parti negoziali nell'ambito della sessione negoziale per la destinazione annuale delle risorse.

15. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

**A) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:**

Per **attività esposta a rischio** si intende l'esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza. Nell'Ente sono considerate esposte a rischio le attività di cui alla tabella seguente:

N.	TIPOLOGIA ATTIVITA' RISCHIOSE
1	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi per trasporto di persone, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico
2	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico
3	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento salme
4	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, forni inceneritori, reparti tipografici e litografici
5	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di giardinaggio e all'impiego di antiparassitari
6	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi
7	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie
8	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi di precipitazione (caduta), urto, trazione, estensione
9	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi di irradiazioni pericolose per la salute
10	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esecuzione di opere eseguite a cielo aperto o in sotterraneo
11	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di magazzini per il deposito di merci o altri materiali.
12	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo ad attività concernenti carico e scarico (anche carichi negli archivi)
13	Prestazioni di lavoro che comportano il trasporto di valori fra le sedi del Comune
14	Prestazioni di lavoro che comportano rischio di elevata e/o estrema conflittualità con l'utenza o rapporto con utenza particolarmente aggressiva
15	Prestazioni di lavoro svolte in modo non routinario all'esterno, che comportano esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, implicanti altresì gestione di imprevisti per i quali è richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative

**B) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo o profilo di inquadramento. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:



NR.	TIPOLOGIA ATTIVITA' DISAGIATA
1	Prestazioni di lavoro determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno
2	Prestazioni connesse allo stress relazionale riconducibile ad una continua, prolungata, dedicata o esclusiva attività di front office, svolta attraverso l'uso di specifiche attrezzature quali telefono, cuffie o auricolari dedicati o terminali video (es. servizi di call center o di help desk telefonico)
3	Prestazioni rivolte a specifiche categorie di utenti particolarmente sensibili o che versino in particolari condizioni di disagio sociale o materiale o prestazioni concernenti rapporti con l'utenza che espongano in modo non sporadico, per la particolare tipologia di servizio reso, a condizioni di aggressività verbale e fisica
4	Prestazione esterna non routinaria soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative
5	Prestazione che prevede spostamenti sul territorio dovuti alla necessità di prestare servizio specifico agli utenti o per verifiche, controlli e sopralluoghi
6	Prestazioni rese in situazioni ambientali difficili in luoghi chiusi o aperti (es. attività svolta in luoghi esposti a variazioni climatiche, alti livelli di rumore, temperature rigide o elevate, esposizione a fumi e vapori)
7	Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale
8	Prestazioni svolte in situazioni ambientali connotate da utenza differenziata o a mediante esposizione continua e diretta a strumentazioni tecnologiche per il supporto di gruppi operativi esterni

### C) ATTIVITA' CHE COMPORTANO IL MANEGGIO DI VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti a servizi all'interno dei quali vi sia un maneggio di valori unicamente per le gestioni contabilmente riscontrabili dalla Direzione Bilancio e Partecipate.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità, garantendo uniformità di applicazione, è competenza del Dirigente, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto e dalla disciplina interna all'ente.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo sulla base dei dati appositamente comunicati sull'effettivo maneggio di valori.

Il Valore dell'Indennità (VI) spettante ai lavoratori interessati è determinato secondo la seguente scala di valori:

PESO PONDERATO INDENNITA' (PPI)	VALORE INDENNITA' (VI)
Peso ponderato $\geq$ 0,50 punti	1,00 €
Peso ponderato compreso fra 0,51 e 1,0 punti	1,30 €
Peso ponderato compreso fra 1,1 e 1,4 punti	1,60 €
Peso ponderato compreso fra 1,5 e 1,7 punti	1,80 €
Peso ponderato compreso fra 1,8 e 1,9 punti	2,00 €
Peso ponderato compreso fra 2,0 e 2,4 punti	2,50 €
Peso ponderato compreso fra 2,5 e 2,9 punti	3,00 €
Peso ponderato compreso fra 3,0 e 3,4 punti	3,50 €
Peso ponderato compreso fra 3,5 e 3,9 punti	4,00 €
Peso ponderato compreso fra 4,0 e 4,4 punti	4,50 €
Peso ponderato compreso fra 4,5 e 4,9 punti	5,00 €
Peso ponderato compreso fra 5,0 e 5,4 punti	5,50 €
Peso ponderato compreso fra 5,5 e 5,9 punti	6,00 €
Peso ponderato compreso fra 6,0 e 6,4 punti	6,50 €
Peso ponderato compreso fra 6,5 e 6,9 punti	7,00 €
Peso ponderato compreso fra 7,0 e 7,4 punti	7,50 €
Peso ponderato compreso fra 7,5 e 7,9 punti	8,00 €
Peso ponderato compreso fra 8,0 e 8,4 punti	8,50 €
Peso ponderato compreso fra 8,5 e 8,9 punti	9,00 €
Peso ponderato uguale o $>$ 9 punti	10,00 €

#### Art. 14 – Criteri per l'erogazione del compenso per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dal contratto collettivo nazionale.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Il predetto limite individuale dei turni di reperibilità nell'arco del singolo mese può essere riferito alla media di turni esperibili nell'arco temporale di un periodo plurimensile, non superiore, ai sei mesi.
5. Per le giornate eccedenti le sei giornate mensili, l'indennità viene incrementata ad € 13,00 per ogni turno di dodici ore.

#### Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale in servizio appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, può essere riconosciuta un'indennità annuale di importo massimo di € 1.200,00.
2. Nell'individuazione formale, a cura del Direttore centrale interessato, sentito il Direttore/dirigente preposto dei lavoratori cui attribuire compensi per riconosciute specifiche responsabilità, si tiene conto delle seguenti indicazioni generali:
  - a) l'indennità è riconosciuta per lo svolgimento di compiti e mansioni ulteriori rispetto a quelli ordinariamente svolti pur ricompresi nell'ambito del profilo e della categoria di appartenenza;
  - b) essa costituisce compenso per il lavoratore che concretamente, con la propria attività, risulti assoggettato ad una specifica responsabilità;
  - c) la professionalità sviluppata dal lavoratore costituisce criterio per il conferimento e la successiva conferma dell'indennità di specifica responsabilità;
  - d) le indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 6) non possono essere fra di loro cumulate. Nel caso in cui il lavoratore risulti assegnatario di due o più indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 6) quella di minore importo resta riassorbita in quella economicamente più elevata;
  - e) le indennità di cui al comma 6) del presente articolo possono essere cumulate con quelle di cui al comma 7) fino a concorrenza del limite massimo di € 1.200,00.
  - f) le indennità sono attribuite applicando, ove possibile, il criterio della rotazione biennale.
3. L'indennità connessa alla responsabilità è attribuita dal Direttore apicale nell'ambito del budget annualmente assegnato, tenuto conto delle risorse destinate e delle platee degli attuali percettori e sentito il Direttore di Area/Dirigente preposto, con apposito atto ed ha validità biennale.
4. Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate in caso di mutamento dell'assetto organizzativo o in caso di trasferimento ad altra Direzione e a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini una sospensione del trattamento economico fondamentale.
5. I mutamenti dello stato di fatto che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di specifica responsabilità devono essere tempestivamente comunicati alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane dal Direttore apicale competente, onde consentire la sospensione e/o revisione della relativa erogazione.
6. In applicazione dei commi precedenti e nell'ambito dei tetti massimi stabiliti dal comma 1, l'attribuzione di un'indennità è correlata al riconoscimento di una delle fattispecie di responsabilità di seguito indicate.



#### **A) RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTO E DI ATTIVITA' COMPLESSE**

##### **(Indennità per il personale di categoria D)**

Consiste nell'attribuzione esplicita di responsabilità di procedimenti o sub-procedimenti amministrativi e/o tecnici, destinati a produrre effetti finali verso l'esterno nonché nell'attribuzione e gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo.

Il compenso è determinato entro i valori annui da € 1.020,00 a € 1.200,00, sulla scorta della ponderazione dei seguenti elementi di pesatura:

- a) complessità e rilevanza dei procedimenti e delle attività amministrative e tecniche assegnate
- b) rilevanza delle responsabilità attribuite
- c) grado di autonomia assegnato

#### **B) RESPONSABILITA' DI SISTEMI RELAZIONALI COMPLESSI**

##### **(Indennità per il personale di categoria D)**

Consiste nell'attribuzione di funzioni di elevata qualificazione/specializzazione e di concorso decisionale, collegate alla realizzazione di piani di attività e programmi comportanti la gestione di sistemi relazionali di particolare intensità che incidono sui rapporti con l'utenza (interna e/o esterna).

Il compenso è determinato entro i valori annui da € 840,00 a € 1.000,00, sulla scorta della ponderazione dei seguenti elementi di pesatura:

- a) complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività assegnate
- b) intensità e frequenza delle relazioni funzionali gestite
- c) complessità dei profili di utenza esterna e/o interna
- d) grado di autonomia assegnato

#### **C) RESPONSABILITA' DI PROCESSO E PARTICOLARE RILEVANZA PROFESSIONALE**

##### **(Indennità per il personale di categoria C e B3)**

Consiste nell'attribuzione di responsabilità su procedure di lavoro da svolgere in autonomia organizzativa, ovvero di compiti di coordinamento all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.

Il compenso è determinato entro i valori annui da € 510,00 a € 720,00, sulla scorta della ponderazione dei seguenti elementi di pesatura:

- a) complessità e rilevanza dei processi operativi assegnati
- b) ampiezza del coordinamento assegnato
- c) grado di autonomia assegnato

#### **D) RESPONSABILITA' DI SQUADRA**

##### **(Indennità per il personale di categoria C e B3)**

Tale indennità ricorre quando al dipendente, per specifiche esigenze organizzative, venga richiesta autonomia operativa nella gestione di squadre di operatori. Di norma si intende per "squadra" un numero minimo di almeno due operai (caposquadra+2operai).

I dipendenti sono individuati in considerazione delle esigenze del servizio, tenuto conto delle attitudini e delle esperienze maturate.

Il compenso è determinato entro i valori annui da € 320,00 a € 500,00, sulla scorta della ponderazione dei seguenti elementi di pesatura:

- a) complessità e variabilità delle attività svolte
- b) numero di operatori coordinati
- c) livello di autonomia nella gestione assegnato

7. È riconosciuta una indennità annua di € 350,00 ai dipendenti appartenenti alle cat. B, C e D cui viene attribuito con atto formale degli enti la qualifica di ufficiale di stato civile, di anagrafe e elettorale. Potrà essere altresì riconosciuta la suddetta indennità per responsabilità affidate agli archivisti informatici, al personale addetto ai servizi di protezione civile e per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

8. Il compenso di cui al comma 7 è riconosciuto in funzione del periodo di servizio complessivo prestato nell'anno di competenza, come riportato nella seguente tabella

	Fino a mesi 4	Fino a mesi 8	Fino a mesi 12
Importo	€ 117,00	€ 234,00	€ 350,00

Al personale che svolge mediante delega parziale le funzioni di Ufficiale di Anagrafe, di Stato Civile ed Elettorale verrà riconosciuto un compenso individuale pari al 50% dell'importo spettante al personale con delega piena.

9. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate mensilmente.
10. Con la definizione del nuovo ordinamento professionale potrà essere valutata l'estensione delle specifiche responsabilità di cui al presente articolo all'intera categoria B.

## CAPO VI - SEZIONE POLIZIA LOCALE

### Art. 16 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività con oneri a carico di privati

1. In occasione di servizi con oneri a carico di privati alle ore di servizio aggiuntivo si applicano le disposizioni di cui all'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018 assicurando pari opportunità di adesione indistintamente a tutti gli operatori.

### Art. 17 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale di categoria C che rende in via continuativa la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, includendovi, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio esterno svolto.
2. L'individuazione del personale destinatario della presente indennità è effettuato dal Comando, nel rispetto dei requisiti di cui al comma precedente. Eventuali modifiche alle modalità di svolgimento del servizio esterno, tali da escludere il mantenimento dei requisiti di cui al comma precedente, determinano l'interruzione dell'erogazione della presente indennità, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è intervenuta la modifica.
3. L'indennità è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno di cui al comma 1 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività; la stessa non compete in ogni caso di assenza dal servizio e qualora la prestazione resa sia stata inferiore alla metà dell'orario giornaliero ordinario ed è riproporzionata in caso di prestazione ad orario ridotto (part-time).
4. Il valore dell'indennità è stabilito in € 10,00 per ogni giornata di effettivo servizio. L'indennità è erogata con cadenza mensile sulla base dell'effettiva presenza in servizio.
5. L'indennità di Servizio Esterno non è cumulabile con l'indennità Condizioni Lavoro. Il personale della Polizia Locale che non si trovi nelle condizioni di cui al precedente comma 1 non è destinatario, nemmeno parzialmente, della presente indennità.

### Art. 18 - Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta, entro il valore massimo previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, al personale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado, al ruolo rivestito e alle caratteristiche dimensionali e ambientali entro cui lo stesso è chiamato a rendere la propria attività.
2. Il sistema di definizione dell'indennità è sviluppato, in base alla norma contrattuale, su tre variabili, come di seguito rappresentate:

- GRADO RIVESTITO



- RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO
- CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE

3. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al successivo comma 4, punto 2) sono individuate a preventivo dal Dirigente competente in relazione all'organizzazione del Corpo di Polizia Locale, assicurando la conoscenza degli ambiti (uffici) e dei contingenti assegnati. L'indennità di cui sopra viene assegnata applicando il criterio della trasparenza e, ove possibile, della rotazione biennale; nell'atto di attribuzione sono declinati i concreti livelli differenziati di responsabilità, ulteriori a quelle proprie del grado rivestito, legittimanti l'attribuzione della responsabilità connessa al ruolo. A richiesta delle OO.SS. potranno essere resi noti i nominativi dei soggetti ai quali è stata attribuita l'indennità esclusivamente al solo fine di verificare il rispetto del criterio di rotazione. Tali posizioni hanno valenza solo organizzativa e non gerarchica. Le altre variabili costituenti la presente indennità, comma 4, punto 1) e punto 3) sono invece attribuite, rispettivamente, in relazione al grado rivestito e al verificarsi della condizione che ne legittima l'attribuzione, secondo quanto meglio definito nei commi seguenti.
4. Ogni variabile della presente indennità, viene graduata, rispettivamente secondo il grado (segno distintivo) rivestito dal dipendente della polizia locale, alla eventuale responsabilità connessa al ruolo ed infine all'eventuale coinvolgimento in ambiti dimensionali, territoriali e ambientali che connotano il territorio comunale, in stretta relazione alle competenze e responsabilità della Polizia Locale al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

#### 1) GRADO RIVESTITO (personale cat. C e D)

Per la definizione del grado (o segno distintivo) si fa riferimento a quelli definiti dalla normativa regionale in materia. A ciascun grado (o segno distintivo) vigente ed alle responsabilità ad esso connesse, viene assegnato un valore economico annuo, sviluppato secondo la rilevanza del grado (o segno distintivo) ricoperto, come segue:

CAT.	GRADO	IMPORTO ANNUO
C	Agente	€ 1.330,00
	Agente scelto	€ 1.345,00
	Assistente	€ 1.440,00
	Assistente scelto	€ 1.500,00
	Assistente esperto	€ 1.545,00
	Sovrintendente	€ 1.575,00
	Sovrintendente scelto	€ 1.585,00
	Sovrintendente esperto	€ 1.595,00
D	Vice Commissario	€ 2.955,00
	Commissario	€ 2.980,00
	Commissario Capo	€ 3.000,00

## 2) RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO (personale cat. C)

Nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse, oltre che al grado (segno distintivo), altresì al ruolo rivestito, l'assetto delle responsabilità, per il solo personale inquadrato nella categoria C, viene articolato su tre variabili di attività prestate in autonomia gestionale, come di seguito rappresentato:

- I. Interazioni complesse con più soggetti, anche esterni al Corpo di Polizia Locale, finalizzate a fornire indicazioni operative e a garantire supporto gestionale ad una molteplicità di operatori.
- II. Supporto al personale di ruolo dirigenziale o ai Responsabili di Unità in relazione alla pianificazione di attività di più servizi e al miglioramento organizzativo, nonché nella gestione di rapporti di natura istituzionale con soggetti esterni all'Ente.
- III. Gestione di attività operative che richiedono capacità gestionale per attività complesse.

Per ciascuna delle predette variabili è prevista una indennità, integrativa a quella riferita al grado rivestito, di valore non superiore ad € 550,00 annue, attribuita secondo criteri di selettività, in base alla tabella sottoriportata.

PARAMETRO	IMPORTO ANNUO	ATTIVITA'
1	€ 500,00	Assolvimento di compiti con una delle variabili
2	€ 550,00	Assolvimento di compiti con almeno due variabili

## 3) CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (personale cat. C)

In relazione alla rilevante complessità organizzativa del Comando di Polizia Locale e alle connesse competenze, responsabilità e attività distribuite all'interno del territorio comunale è individuato un autonomo livello di responsabilità, integrativo rispetto a quelli che precedono, attribuito dal Dirigente del servizio competente, al personale chiamato a svolgere, per una maggiore efficacia dell'espletamento delle competenze istituzionali, la propria attività in situazioni ambientali e territoriali diverse da quella ordinariamente spettante, che comporta a tal fine un diverso e maggiore livello di responsabilità rispetto al grado rivestito e/o al ruolo agito.

Il valore di questa variabile, da riferirsi esclusivamente al solo personale inquadrato in cat. C, è definito in € 18,00 per ciascuna effettiva attività prestata in situazioni ambientali e territoriali diverse da quelle ordinariamente svolte, su specifica richiesta del Comando.

5. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate, ad eccezione della quota riferita alla variabile di cui al comma 4, punto 3), che viene determinata come indicato nella specifica disciplina.
6. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento o, per quanto attiene l'indennità di cui al comma 4, punto 1), allorché vi sia un avanzamento del grado rivestito in attuazione di quanto definito dalla normativa regionale in materia con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è intervenuta la modifica.
7. L'importo definito in base alle tre variabili costituenti la presente indennità è cumulabile entro il valore massimo previsto, viene corrisposto per dodici mensilità ed è erogato con cadenza mensile, considerando altresì il valore integrativo di cui al precedente comma 4, punto 3), riferito al periodo mensile precedente quello dell'erogazione.
8. La responsabilità di cui al comma 4, punto 1) integra altresì l'obbligazione in capo all'operatore di Polizia Locale, in qualsiasi grado (segno distintivo) inserito, a rendere la propria immediata



operatività dall'inizio alla fine turno di lavoro assegnato. La responsabilità di cui al comma 4, punto 2) integra altresì in capo all'operatore di Polizia Locale a cui la stessa è attribuita a rendere l'obbligazione prevista dall'intesa sottoscritta in data 28.04.2015, che pertanto è limitatamente alla parte che qui interessa rimane in vigore.

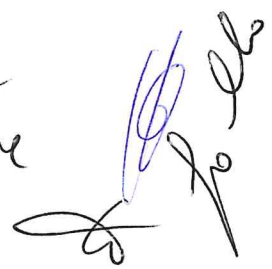
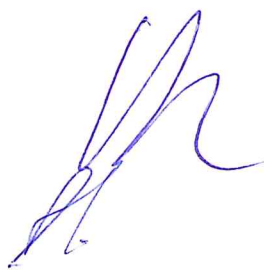
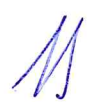
#### Art. 19 - Disposizioni finali, transitorie e di rinvio della Sezione Polizia Locale

1. La disciplina contrattuale vigente, specifica per la Polizia Locale e incompatibile con quella definita nel presente contratto, è disapplicata, dalla data di stipula di quest'ultimo, con particolare riferimento ai seguenti accordi e/o intese:
  - a) (**Produttività**) all.to 1, art. 1 lett. c) intesa 16.03.2016 e art. 3, lett. b) nota integrativa 14.08.2015 (relativa all'art. 2 comma 1 "Quota B" intesa 15.04.2015) con esclusione ultimo capoverso (*Al fine di promuovere... "decurtazioni per attività turnate ridotte"... appena richiamato*). L'art. 3, lett. b), nota integrativa 14.08.2015 (relativa all'art. 2 comma 1 "Quota B" intesa 15.04.2015) secondo capoverso (*"L'erogazione dell'incentivo... i dipendenti dell'ente"*) rimane in vigore sino a sei mesi dalla data di stipula del presente contratto integrativo.
  - b) (**Disagio cat. C**) all.to 1, art. 1 lett. a) intesa 16.03.2016 e art. 3, lett. d) nota integrativa 14.08.2015 (relativa all'art. 2 comma 1 "Quota D" intesa 15.04.2015);
  - c) (**Progetto cat. C**) all.to 1, art. 1 lett. (b) intesa 16.03.2016;
  - d) (**Particolari Responsabilità**) art. 3, lett. c) nota integrativa 14.08.2015 (relativa all'art. 2 comma 1 "Quota C" intesa 15.04.2015);
  - e) (**Quota E cat. D**) all.to 2, art. 6 intesa 16.03.2016 e art. 3, lett. e) nota integrativa 14.08.2015 (relativa all'art. 2 comma 1 "Quota E" intesa 15.04.2015);
2. La previsione di cui all'art. 2, comma 7 dell'intesa sottoscritta in data 15 aprile 2015 continua a trovare applicazione, limitatamente ai casi di assenza per infortunio sul lavoro, fatta salva la necessaria riconduzione ai valori definiti dal precedente art. 19 (indennità di servizio esterno) e a quelli definiti dall'art. 13 (indennità condizioni lavoro) al fine di renderli coerenti con gli attuali valori stabiliti nel presente contratto.
3. Le parti stabiliscono di definire, nell'ambito della negoziazione annuale degli impieghi delle risorse effettivamente disponibili per la contrattazione integrativa, uno specifico progetto speciale, ai sensi del precedente art. 11 del presente contratto, a favore del personale della Polizia Locale inquadrato nella categoria "D", con l'obiettivo specifico di sostenere l'attività svolta di costante aggiornamento del personale di cat. C e D, nonché di favorire la modulazione flessibile della prestazione lavorativa in relazione a specifiche esigenze operative ed organizzative nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, che preveda la remunerazione di ciascun servizio in situazioni ambientali e territoriali diverse da quella ordinariamente spettanti, soddisfacendo in tal modo le esigenze operative del Comando. Il valore di tale ultimo elemento è definito in € 20,00 per ciascun servizio prestato.
4. L'indennità di cui al presente Capo si applicano a decorrere dal 1° giorno del mese successivo alla stipula del presente Contratto Integrativo. Nelle more della definizione delle procedure operative per l'applicazione di questi nuovi istituti, l'Amministrazione continuerà ad erogare gli attuali compensi definiti alla data di stipula del presente contratto, salvo conguaglio.
5. Qualora la normativa regionale dovesse introdurre variazioni ai gradi (segni distintivi) le Parti definiranno le opportune modifiche all'indennità di funzione di cui all'art. 18, comma 4, punto 1), considerando i valori ivi definiti.

### TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI

#### Art. 20 - Disposizioni Finali

1. Le disposizioni dei contratti integrativi vigenti nell'ente, incompatibili con la nuova disciplina introdotta dal presente contratto integrativo e con la normativa entrata in vigore successivamente alla loro definizione, sono disapplicate dalla data di stipula del presente contratto integrativo, con la sola eccezione di quelle per le quali è stata prevista una disapplicazione con decorrenza diversa dal presente contratto.
2. Si conferma come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, che i permessi sindacali retribuiti sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.
3. Le parti avvieranno un percorso comune di confronto per definire una raccolta sistematica di tutte le clausole di contrattazione integrativa che rimangono in vigore successivamente alla stipula del presente contratto integrativo.





## MODALITA' DI DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

## ART. 13 CONTRATTO INTEGRATIVO

INCIDENZA DELLE CAUSALI

Le causali dell'Indennità per particolari condizioni di lavoro sono tre, sono pesate in relazione all'importanza della loro ricaduta sulla prestazione lavorativa e ciascuna è articolata in massimo quattro livelli che descrivono la diversa esposizione della prestazione, come da tabella seguente:

ATTIVITA' RISCHIOSE	MAX PUNTI 4,5	3 LIVELLI
ATTIVITA' DISAGIATE	MAX PUNTI 4	4 LIVELLI
ATTIVITA' COMPORTANTI MANEGGIO VALORI	MAX PUNTI 1,5	3 LIVELLI

*Attività rischiose:*

TIPOLOGIA DI ESPOSIZIONE	DESCRIZIONE	PUNTI
Sensibile	<ul style="list-style-type: none"> <li>esposizione costante e rilevante ad un fattore di rischio (sino ad un terzo della durata settimanale dell'orario o del turno di servizio)</li> </ul> <p><i>oppure</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>esposizione costante a più fattori di rischio, complessivamente entro un terzo dell'orario o del turno di servizio settimanale</li> </ul>	2
Intenso	<ul style="list-style-type: none"> <li>esposizione costante e rilevante ad un fattore di rischio (superiore ad un terzo ed entro due terzi della durata settimanale dell'orario o del turno di servizio)</li> </ul> <p><i>oppure</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>esposizione costante a più fattori di rischio, complessivamente per un periodo temporale superiore ad un terzo ed entro i due terzi della durata dell'orario o del turno di servizio settimanale</li> </ul>	3,5
Notevole	<ul style="list-style-type: none"> <li>esposizione costante e prevalente ad un fattore di rischio (superiore ai due terzi della durata settimanale dell'orario di servizio)</li> </ul> <p><i>oppure</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>esposizione costante a più fattori di rischio, complessivamente per un periodo temporale superiore ai due terzi della durata dell'orario o del turno di servizio settimanale</li> </ul>	4,5

### Attività disagiate

TIPOLOGIA DI ESPOSIZIONE	DESCRIZIONE	PUNTI
Sensibile	<ul style="list-style-type: none"> <li>esposizione costante e rilevante ad un fattore di disagio (sino ad un terzo della durata settimanale dell'orario o del turno di servizio)</li> <li>oppure</li> <li>esposizione costante a più fattori di disagio, complessivamente entro un terzo dell'orario o del turno di servizio settimanale</li> <li>oppure</li> <li>prestazioni di lavoro determinate, in modo continuo, da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, che non determinano in ogni caso la sussistenza di una turnazione ai sensi del CCNL.</li> </ul>	1
Intenso	<ul style="list-style-type: none"> <li>esposizione costante e rilevante al fattore di disagio (superiore ad un terzo ed entro due terzi della durata settimanale dell'orario o del turno di servizio)</li> <li>oppure</li> <li>esposizione costante a più fattori di disagio, complessivamente per un periodo temporale superiore ad un terzo ed entro i due terzi dell'orario o del turno di servizio settimanale</li> <li>oppure</li> <li>esposizione di grado "sensibile" a fattori di disagio, unitamente a prestazioni di lavoro determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, non determinano in ogni caso la sussistenza di una turnazione ai sensi del CCNL</li> </ul>	2
Notevole	<ul style="list-style-type: none"> <li>l'esposizione al fattore di disagio costante e prevalente (superiore ai due terzi della durata settimanale dell'orario o del turno di servizio)</li> <li>oppure</li> <li>esposizione costante a più fattori di disagio, complessivamente per un periodo temporale superiore ai due terzi dell'orario o del turno di servizio settimanale</li> <li>oppure</li> <li>esposizione di grado "intenso" a fattori di disagio, unitamente a prestazioni di lavoro determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, non determinano in ogni caso la sussistenza di una turnazione ai sensi del CCNL</li> </ul>	3
Elevato	<ul style="list-style-type: none"> <li>esposizione di grado "notevole" a fattori di disagio, unitamente a prestazioni di lavoro determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con esclusione del turno</li> </ul>	4

### Attività comportanti maneggio valori

L'indennità è riconosciuta al personale cui sia attribuito con formale atto dirigenziale il maneggio dei valori e che lo stesso venga espletato in servizi ove lo stesso avvenga in via continuativa. Tale attività è remunerata in relazione all'importo annuo di quanto movimentato e prescinde dal contesto interno (benchmark interno) in cui la stessa è resa.

TIPOLOGIA DI MOVIMENTAZIONE VALORI	DESCRIZIONE	PUNTI
Sensibile	Maneggio di valori di importo annuo compreso fra € 5.164,57 ed € 129.411,22	0,5
Rilevante	Maneggio di valori di importo annuo compreso fra € 129.411,23 ed € 258.228,45	1,0
Elevato	Maneggio di valori di importo annuo superiore ad € 258.228,45	1,5

Il grado di esposizione alla causale di rischio, disagio o maneggio valori è valutato, alternativamente, sulla prestazione lavorativa settimanale contrattuale del dipendente ovvero, qualora l'esposizione alla causale sia omogenea per gruppi di dipendenti, alternativamente su quella dell'orario o turno di servizio o, per quelle esposizioni riferite ai rapporti con l'utenza, all'orario di apertura al pubblico.



## DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA'

A seguito della verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori si definisce il relativo grado di esposizione secondo le tabelle che precedono.


Effettuata la predetta verifica si determina il Peso Ponderato dell'Indennità ai fini della successiva determinazione del Valore dell'Indennità spettante. Come indicato nel contratto la quota MV è erogata annualmente in unica soluzione.

Per la determinazione del *Peso Ponderato dell'Indennità* si utilizza la seguente formula:

$$PPI = (ER * IBI) + (ED * IBI) + (MV)$$

Dove:

- PPI sta per Peso Ponderato Indennità
- ER sta per tipologia di Esposizione al Rischio
- ED sta per tipologia di Esposizione al Disagio
- MV sta per Maneggio Valori
- IBI sta per Indice di Benchmark Interno



### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano a valutare le condizioni per l'incremento delle risorse decentrate al verificarsi delle condizioni abilitanti, normative e contrattuali, inerenti il tetto fondo. Tali risorse a valere sulla parte stabile del Fondo dovranno essere destinate prioritariamente alle progressioni economiche orizzontali.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

L'applicazione dell'istituto contrattuale dell'Indennità Condizioni di Lavoro di cui all'art. 13 pur costituendo un efficace strumento per indennizzare l'attuale esposizione dei dipendenti a particolari condizioni di rischio e disagio, non deve precludere l'impegno dell'Amministrazione Comunale a ricercare e intraprendere azioni concrete per l'eliminazione e/o riduzione dei fattori di rischio e disagio che ad oggi costituiscono le causali per l'attribuzione di tale indennità.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, con riferimento all'indennità condizioni di lavoro per il personale della Polizia Locale che non effettua in via continuativa servizio esterno, fanno proprie, con riferimento all'analisi delle incidenze causali e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali degli specifici settori di attività, le conclusioni dello specifico tavolo tecnico di approfondimento svoltosi in data 23 dicembre 2019.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si impegnano ad avviare, entro due mesi dalla stipula del presente contratto, una fase negoziale integrativa volta a regolare ulteriori istituti non disciplinati in questa sessione contrattuale, ivi comprese le ulteriori attività rispetto alle 42 settimane del calendario scolastico del personale docente delle scuole materne, del personale educativo degli asili nido, del personale docente delle scuole degli enti locali, di cui rispettivamente all'art. 30, comma 7, all'art. 31, comma 5 e art. 32, comma 5 del CCNL 14.09.2000, nonché ad avviare un confronto, mediante tavolo tecnico, volto a rimodulare i contenuti dell'art. 2, comma 6, terzo capoverso dell'intesa del 15.04.2015 riferita al personale della Polizia Locale per individuare un meccanismo di riparametrazione dei servizi turnati in relazione alle assenze secondo parametri di equità, semplicità e trasparenza.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si impegnano, entro sei mesi dalla stipula del presente contratto integrativo, alla ricognizione delle clausole contrattuali riferite al salario accessorio del personale della Polizia Locale che sono rimasti applicabili per effetto dell'intervenuta stipula del presente contratto. Per effetto di quanto previsto dall'art. 16 (Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività con oneri a carico di privati), il progetto "Potenziamento servizio" subirà modificazioni negli importi individuali ivi previsti al fine di adattarlo alla nuova disciplina anche tenendo conto delle diverse modulazioni delle prestazioni lavorative sugli eventi non compiutamente prese in considerazione dal relativo accordo.



### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano, nel limite delle risorse previste nell'accordo del 12.12.2019 (€ 250.000,00), a contrattare misure per l'ulteriore valorizzazione del personale adibito ai seguenti profili professionali e/o ambiti organizzativi:

- autisti della Direzione Avvocatura, Area Servizi Generali, Gabinetto del Sindaco e Area Territorialità;
- operatori dell'Area Servizi Funebri e Cimiteriali;
- operatori del N.U.I.R.;
- operatori tecnici dell'Area Protezione Civile;

anche ricorrendo ai progetti di cui all'art. 10 del presente contratto integrativo.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

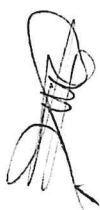
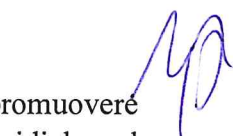
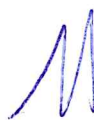
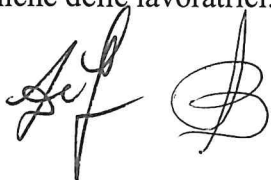
Le Parti, con riferimento al progetto indicato all'art. 19, comma 3, definiscono che sia destinata una quota pro-capite di € 650,00.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

L'Amministrazione Comunale si impegna a verificare le condizioni per introdurre in via regolamentare la previsione per cui l'incarico di Responsabile Unico di Procedimento debba essere assegnato a dirigenti e titolari di posizioni organizzative.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le Parti riconoscendo l'importanza della maternità si impegnano in ogni sede a promuovere forme di sostegno e a garantire, nei limiti e nelle forme consentite, le tutele giuridiche ed economiche delle lavoratrici.



## NOTA A VERBALE UNITARIA DELLE OO.SS. E R.S.U.

Le OO.SS. e la RSU chiedono all'Amministrazione Comunale con riferimento agli € 600.000,00 ulteriormente destinati alle PO/AP, a far tempo dal 2020, di impegnarsi a distribuirle proporzionalmente tra le tre fasce esistenti in base all'accordo vigente.

Mel 

F.P. CGIL *Amo He Amo*  
Dopo

Stell - Hollow

CSA/RAZ ~~MOE~~ ~~John~~

Ozle Mostertinas

Amira Uddin

La Belle Terre

Signa Vincit

Asst. Mccard / LUDY Van - De

(VERBA NONA A VERBALE PICCAP/SULPH  
ALLEGATA ALLA PRESENTE)

*[Signature]*

