

Contratto Collettivo Integrativo personale non dirigente Triennio 2019 - 2021

In data 20 dicembre 2018 alle ore 14.30, presso la sede del Settore Economico Finanziario e Gestione delle Risorse Umane / Controllo di Gestione del Comune di Casale Monferrato, ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante per la stipula definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2019 - 2021, allegato A) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Premesso che nelle sedute del 07/11/2018, 13/11/2018, 20/11/2018 e 27/11/2018 è stata esaminata la bozza del C.C.I. predisposta dalla delegazione di parte pubblica in conformità agli indirizzi stabiliti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 368 del 31/10/2018;

Atteso che in data 04/12/2018 è stato sottoscritto dalla delegazione trattante il preliminare accordo relativo al Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2019 - 2021;

Preso atto che:

- l'art. 8 comma 6 del C.C.N.L. 21/05/2018 prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri" sia effettuato dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001";
- in data 14/12/2018 il Collegio dei Revisori dei Conti ha dichiarato che nulla si rileva sulla compatibilità dei costi del Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del personale dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2019 - 2021 con i vincoli di bilancio;

Atteso inoltre che con propria deliberazione n. 425 del 19/12/2018 la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2019 - 2021;

SI APPROVA DEFINITIVAMENTE

Il Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2019 - 2021, allegato A) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Delegazione di parte sindacale

Delegazione di parte pubblica

[Handwritten signatures of the syndicate delegation]

[Handwritten signatures of the public delegation]



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (C.C.I.) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

In data 20 dicembre 2019, alle ore 14,30..... presso la residenza municipale del Comune di Casale Monferrato ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Dirigente	Marchetti Sara	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente - Segretario Generale	Palmieri Sante	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente - Dirigente	Martinotti Roberto	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Venturino Alvaro	P []	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P []	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Sala Fabrizio	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale	CSA CISAL	Stornini Ernestino	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	-	Bettin Nicola	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	-	Bianco Paolo	P []	A []
R.S.U. Aziendale	-	Costamagna Fabio	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	-	Cutrona Pierangelo	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	-	D'Emiliano Raffaello	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	-	Debetto Marta	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	-	Felletti Ilenia	P []	A []
R.S.U. Aziendale	-	Marchisotti Mario	P []	A []
R.S.U. Aziendale	-	Mazza Maurizio	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	-	Patrucco Paolo	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	-	Sala Fabrizio	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	-	Taverna Vittorio	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (C.C.I. normativo) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente
Componente
Componente

Sara Marchetti
Sante Palmieri
Roberto Martinotti

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP
OO.SS. CISL – FP
OO.SS. UIL - FPL
OO.SS. CSA - CISAL

Sala Fabrizio
Marchisotti Mario



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

R.S.U. Aziendale

D. Smailing B. Belletti

R.S.U. Aziendale

V. M. Loren

R.S.U. Aziendale

M. Dobello

R.S.U. Aziendale

Dei M.

R.S.U. Aziendale

M. M.

R.S.U. Aziendale

Rob. Romano

R.S.U. Aziendale

Carlo Ruffo

R.S.U. Aziendale

V. M. Loren

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

pe
sc
W
S
2



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

INDICE	3
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I – Disposizioni Generali.....	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	5
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi	6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
CAPO I – Risorse e Premialità.....	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	7
Art. 6 – Strumenti di premialità	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
CAPO III – Progressione economica orizzontale	10
Art. 8 – Criteri generali	10
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	11
Art. 9 – Principi generali	11
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	11
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	13
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	15
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	17
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	17
CAPO VI – Performance e Premio individuale	19
Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	19
CAPO VII – Sezione polizia locale.....	20
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	20
Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada.....	20
Art. 17 – Indennità di servizio esterno	20
Art. 18 – Indennità di funzione	21
CAPO VIII – Posizioni Organizzative	21
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	21
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	23
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	23
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	23
Art. 21 – Reperibilità.....	23
Art. 22 – Turnazioni	24
Art. 23 – Lavoro straordinario.....	24
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale	25
Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	25
Art. 26 – Orario multiperiodale.....	25
CAPO II – Discipline Particolari	26

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

Art. 27 – Personale comandato o distaccato	26
Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	26
Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	26
Art. 30 – Lavoro somministrato	26
Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.....	27
Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio	27
CAPO III – Welfare integrativo	28
Articolo 33 - Le attività del “welfare integrativo”	28
CAPO IV – Disposizioni Finali	29
Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro	29
Art. 35 – Innovazioni tecnologiche	29
Art. 36 – Regolamentazione del diritto di sciopero	29
Art. 36 – Criteri e modalità per l’articolazione dei contingenti minimi	31
Art. 37 – Criteri di utilizzo del personale in caso di emergenza	31
Art. 38 – Integrazione della disciplina della trasferta	32
Art. 39 - Clausola finale	32
Allegato “A” al C.C.I. 2019/2021	33
Dichiarazione congiunta n. 1.....	35
Dichiarazione di parte sindacale	36

[Handwritten signatures and initials]

Rel
FC
4



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 208 del 23/05/2018 ;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 153 del 31/05/2016;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro; POT
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti;



4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la delegazione trattante si incontra per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione 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.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

[Handwritten signatures and initials]



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

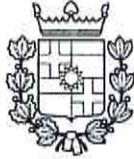
Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 1061 del 26/06/2018;
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione;
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da Determinazione sopra citata per l'anno 2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

[Handwritten signatures and initials]



CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l’affidamento dei fondi viene assegnato ai Dirigenti dell’ente. Detti fondi sono

RM
AG

8



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente C.C.I. che forma parte integrante e sostanziale del medesimo;
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti;
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato;
5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

[Handwritten signatures and initials]



CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 17) si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: € 1,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: € 6,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori:
 - importo mensile di valori maneggiati superiore ad €. 20.000,00 indennità €. 2,00 giornaliera;
 - importo mensile di valori maneggiati compresi tra € 10.001,00 ed € 20.000,00 indennità €. 1,55 giornaliera;

[Handwritten signatures and initials]



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

- importo mensile di valori maneggiati compresi tra € 5.000,00 ed € 10.000,00 indennità € 1,00 giornaliera;
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. In ogni caso non si può superare il valore massimo stabilito dal CCNL.
 3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2017, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1 che di fatto confermano quelle già attribuite nell'anno 2017. In caso di modifica organizzativa o diversa valutazione dell'esposizione a rischi, delle attività disagiate e del maneggio di valori, per stabilire i nuovi importi si applicano i criteri di seguito indicati:

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

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 ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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 e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.C. MANEGGIO VALORI

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al periodo precedente; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale o di fatto;

[Handwritten signatures and initials]



4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Dirigenti., sulla base delle presenti disposizioni.
5. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'indennità implicante il maneggio di valori viene erogata annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.
6. Al personale di Categoria C con profilo di Operatore Educativo Servizi Handicap, per le attività educative effettivamente svolte, spetta un'indennità di €. 516,46 annue.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Il Comitato di Direzione provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
2. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) RESPONSABILITA'		Punti
i) Numero di collaboratori	Da ponderare con l'applicazione oggettiva della diversa pesatura del costo orario per categoria facendo base 1,00 alla categoria economica A1	
• Ininfluente	minore o uguale a 1	1
• Basso	da 2 a 4	2
• Medio	da 5 a 8	3
• Alto	da 9 a 11	4
• Elevato	maggiore di 11	5
ii) Responsabilità professionale		
• Ininfluente	nessuna assunzione di responsabilità individuale verso terzi	1
• Bassa	limitata assunzione di responsabilità individuale verso terzi	2
• Media	media assunzione di responsabilità individuale verso terzi	3
• Alta	assunzione di rilevante responsabilità individuale verso terzi	4



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

• Elevata	assunzione di prevalente responsabilità individuale verso terzi	5
-----------	---	---

b) COMPLESSITA'		Punti
i) Eterogeneità delle funzioni		
• Ininfluyente	poche attività esclusivamente omogenee	1
• Basso	attività esclusivamente omogenee	2
• Media	attività relativamente eterogenee	3
• Alta	attività altamente diversificate	4
• Elevata	molte attività altamente diversificate	5
ii) Processi operativi		
• Ininfluyente	attività routinarie, prevedibili, con soluzioni di base	1
• Basso	attività stabili, con soluzioni a bassa innovazione.	2
• Medio	attività prefigurabili, con necessità di interpretazione delle procedure, soluzioni motivate e media innovazione	3
• Alto	attività non prevedibili, con necessità di costruzione delle procedure, soluzioni originali e alta innovazione	4
• Elevato	attività interdisciplinari, con necessità di approfondita competenza in più ambiti, soluzioni originali e alta innovazione	5
iii) Quadro delle relazioni		
• Ininfluyente	relazioni interne stabili e codificate	1
• Basso	relazioni esterne e/o interne di normale complessità	2
• Medio	relazioni esterne e/o interne di relativa complessità	3
• Alto	relazioni esterne ed interne instabili e di particolare complessità	4
• Elevato	relazioni esterne ed interne particolarmente instabili e altamente qualificate	5

c) STRATEGICITA'		Punti
i) Impatto sui risultati dell'Ente		
• Ininfluyente	non particolarmente influente sia rispetto ai risultati qualitativi che sui risultati economico finanziari dell'Ente	1
• Basso	poco influente sia rispetto ai risultati qualitativi che sui risultati economico finanziari dell'Ente	2
• Medio	influyente o rispetto ai risultati qualitativi o rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	3
• Alto	influyente sia rispetto ai risultati qualitativi che rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	4
• Elevato	particolarmente influente sia rispetto ai risultati qualitativi che rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	5

[Handwritten signatures and initials]

14 AM



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

3. In relazione al punteggio conseguito, viene stilata una graduatoria da cui individuare le posizioni assegnatarie dell'indennità.

Le stesse, vengono graduate come segue:

posizione	da punti- a punti	valore
A	18 - 19	€ 900,00
C	20 - 21	€ 1.000,00
D	22 - 23	€ 1.100,00
E	24 - 25	€ 1.200,00
F	26 - 27	€ 1.300,00
G	28 - 30	€ 1.500,00

4. La posizione di responsabilità è attribuita con atto di organizzazione del Dirigente interessato, che vi provvede individuando il dipendente cui assegnare la responsabilità tra quelli già incardinati nel servizio.
5. L'attribuzione d'indennità ha validità annuale ed è:
- Erogata in unica soluzione annuale.
 - Non è assegnata qualora venga conseguita nel biennio precedente una valutazione della performance individuale inferiore al 60%, nel sistema di valutazione in vigore.
 - Revocata a seguito di irrogazione di sanzione disciplinare di valore superiore alla competenza del Dirigente di settore o a seguito di valutazione della performance individuale, nel biennio precedente, inferiore al 60% nel sistema di valutazione in vigore.
 - E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
6. Le quote d'indennità di cui al presente articolo, eventualmente non distribuite nell'anno di competenza, contribuiscono ad incrementare il fondo per la produttività collettiva del medesimo anno, da distribuire secondo le modalità previste dal presente C.C.I..

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:
- competete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- ✓ € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- ✓ € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- ✓ € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- ✓ € 300,00 al Responsabile dei Tributi;



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente definire – con apposito atto scritto e motivato – l’affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l’indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l’indennità annua lorda di € 300,00;

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità di cui all’art. 11 del presente accordo. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.



CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;ed integrano il fondo per le risorse demandate alla contrattazione integrativa nelle forme e nella misura prevista dalle specifiche disposizioni normative.
2. Per l'attuazione, si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) Il dipendente coinvolto nelle attività, può svolgere le stesse per una quota oraria compatibile con le esigenze organizzative del Servizio / Ufficio interessato;
 - b) La distribuzione degli incentivi avviene a consuntivo ed in relazione all'impegno dedicato, avendo attenzione a non recare pregiudizio agli interessi economici dell'ente. A tal fine, le risorse sono rese disponibili e distribuite al personale solo a seguito di certificazione dell'effettivo rimborso da parte degli enti interessati;
 - c) Al fine di consentire al Comune di Casale Monferrato la possibilità di svolgere funzione di reference territoriale, viene prevista anche la possibilità di attività al di fuori del territorio del Comune di Casale Monferrato, oltre il previsto orario di lavoro individuale, purché non rechi pregiudizio allo svolgimento degli ordinari carichi di lavoro.Al verificarsi di queste condizioni, verrà riconosciuto a favore dei dipendenti interessati l'intero importo accertato ed incassato, dedotti i costi gestionali, a condizione che non derivino oneri di alcun genere a carico del Comune di Casale Monferrato.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.



Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. In presenza di piani triennali di razionalizzazione delle spese approvati dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 16 comma 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011 convertito in Legge n°111/2011, una quota non superiore al 50% dei risparmi ottenuti, documentati e validati dal Collegio dei Revisori dei Conti, sarà destinata, conformemente alla normativa vigente in materia, ad incremento del fondo e liquidata ai dipendenti che hanno partecipato alla realizzazione di tali piani secondo la modalità prevista dalle specifiche norme. La parte destinata alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. sarà distribuita secondo i criteri previsti dal vigente sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa ed individuale;
2. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, *ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL*, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

18



CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono stabilite dal sistema medesimo;
2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 25% del personale a tempo indeterminato presente in ogni Settore e comunque non inferiore a un dipendente per ogni Settore;
 - a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente inquadrato nella posizione economica inferiore e nel caso di inquadramento nella stessa posizione economica, al dipendente con più anzianità di servizio nella medesima.

[Handwritten signatures and initials]



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - regolamento comunale di disciplina della materia;
2. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice;
L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018;
2. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto;
3. L'entità delle quote di cui ai punti 1) e 2) sarà determinata annualmente con deliberazione della Giunta Comunale compatibilmente con le risorse disponibili;

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno in strada. Viene concordato che l'indennità compete solamente al personale inserito in via continuativa, cioè quotidianamente, in servizi che si svolgono all'esterno della sede del comando o altro ufficio.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

3. Il Comando della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 18 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i criteri e le misure stabilite nell'art. 11.

CAPO VIII – Posizioni Organizzative

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 17,65% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base del punteggio stabilito nel sistema di misurazione e valutazione;
 - c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
 - d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;



TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

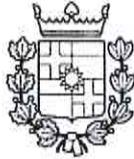
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 14 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari
4. Sono confermati, secondo le procedure già operative, i servizi di pronta reperibilità per:
 - a) Personale del Servizio socio assistenziale – Settore Handicap, per emergenze presso la Comunità alloggio;
 - b) Polizia Locale per interventi di Protezione Civile;





CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

- c) Pronto intervento: compatibilmente con le esigenze operative, il personale reperibile per il pronto intervento dovrà essere organizzato al fine di coprire, per ogni turno di reperibilità, tutte le funzioni indispensabili a salvaguardare la continuità dell'attività comunale. Un adeguato numero di unità per garantire il pronto intervento deve nel periodo annualmente individuato.

Art. 22 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
 - b) la distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
 - c) la distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
 - d) è elevato a 4 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
 - e) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
2. In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - ✓ dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute, per un periodo fino ad un massimo di mesi 6;
 - ✓ dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - ✓ separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi;

Art. 23 – Lavoro straordinario

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) Viene confermato il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 pari a 180 annui per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali;
 - b) Il Comune di Casale Monferrato non ha istituito la Banca delle ore

[Handwritten signatures and initials]

24



Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

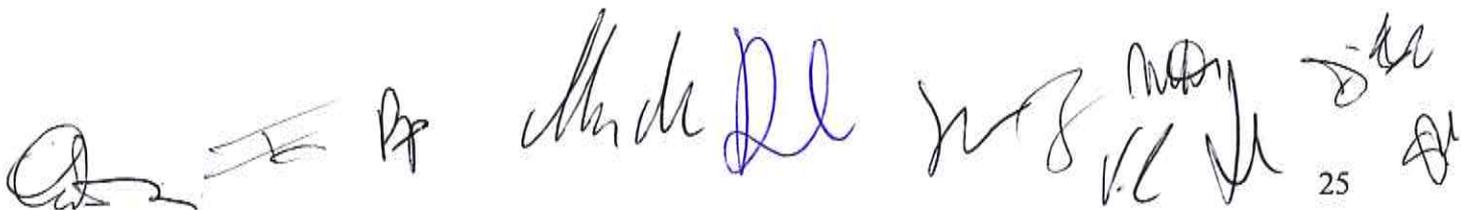
1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - fascia di flessibilità di entrata di 15 minuti per i dipendenti addetti a strutture o servizi che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali servizi in turno, servizi in squadra, servizi educativi) con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico;
 - fascia di flessibilità di entrata per gli altri dipendenti di 1 ora con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 26 – Orario multiperiodale

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, l'Amministrazione Comunale potrà individuare periodi di programmazione plurisettimanale di 15 settimane.

 25



CAPO II – Discipline Particolari

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

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

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 30 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

[Handwritten signatures and initials]



**Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in
Convenzione**

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione integrativa dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione integrativa dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

**Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del
servizio**

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:
 - addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.



CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 33 - Le attività del “welfare integrativo”

Le parti, stabiliscono di rinviare la definizione delle misure di sostegno indicate all’art. 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 ad idonea sessione contrattuale in attesa che venga individuata la modalità di finanziamento del welfare integrativo.

A



CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di condizioni di lavoro;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
 - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 35 – Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, 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:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) mediante l'utilizzo corretto e appropriato di strumenti tecnologici messi a disposizione;

Art. 36 – Regolamentazione del diritto di sciopero

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 19/09/2002 in attuazione della L. 12/06/1990 n. 146, così come modificata dal D.L. 20/09/2015 n. 1465, convertito dalla L. 12/11/2015 n. 182, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle

[Handwritten signatures and initials]



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, come segue:

SERVIZIO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N.	
Stato Civile	C	Esperto Amministrativo Contabile	1	
Elettorale	D	Specialista Amministrativo (dalla data di pubblicazione del Decreto di convocazione dei comizi elettorali)	1	
	C	Esperto Amministrativo Contabile (dalla data di pubblicazione del Decreto di convocazione dei comizi elettorali)		
	D	Specialista Amministrativo (30 gg. precedenti elezioni)	2	
	C	Esperto Amministrativo Contabile (30 gg. precedenti elezioni)		
	D	Specialista Informatico (30 gg. precedenti elezioni)	1	
	C	Esperto Informatico (30 gg. precedenti elezioni)		
Polizia Locale	generale	C	Agente di Polizia Locale (per ogni turno)	1
	pronto intervento	D	Ufficiale/Specialista di vigilanza (per ogni turno)	1
		C	Agente di Polizia Locale (per ogni turno)	1
	vigilanza palazzo Municipale	C	Agente di Polizia Locale (per ogni turno)	1
	servizio neve	C	Agente di Polizia Locale 1 pattuglia di due agenti per ogni turno di squadra in 2 reperibilità	2
Personale	C	Esperto Amministrativo Contabile (dal 10 al 20 del mese)	1	
Comunità alloggio	C	Operatore Educativo Serv. Handicap	1	
	B	Assistente Tutelare Serv. Handicap	1	
Protezione civile	D	Specialista tecnico	1	
	C	Geometra		
	Squadra di pronto intervento (a chiamata)			
Cantieri	D	Specialista tecnico	1	
Pronto intervento	Squadra di reperibilità pronto intervento			
Sgombero neve	Squadra di reperibilità neve			

[Handwritten signatures and initials]



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

SERVIZIO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N.
Biblioteca Civica Orario 13.30 – 18.00 pari al 50% del normale orario di apertura al pubblico	D	Specialista Culturale Specialista Amministrativo	3
	C	Esperto Amministrativo Contabile / Esperto Culturale	
	B	Operatore-Esecutore generico	
Museo Civico Orario 10.00 – 13.00 pari al 50% del normale orario di apertura al pubblico	D	Specialista Amministrativo	1
	C	Esperto Amministrativo Contabile /	

2. Il presente protocollo d'intesa, ai sensi dell'art. 2, comma 4, della legge 146/1990, dovrà essere trasmesso alla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Art. 36 – Criteri e modalità per l'articolazione dei contingenti minimi

1. Ciascun dirigente, in occasione di ogni sciopero, individua i nominativi del personale destinato ad assicurare i servizi minimi essenziali, determinati ai sensi del precedente articolo 35, ricorrendo, ove possibile, al criterio della rotazione.
2. I nominativi sono comunicati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai singoli dipendenti interessati.
3. Entro 24 ore dalla ricezione della predetta comunicazione, il personale individuato ha il diritto di esprimere la propria volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione.
4. Qualora il dirigente rinvenga la possibilità di accogliere la richiesta di sostituzione, comunica tempestivamente i nuovi nominativi del personale esonerato dall'effettuazione dello sciopero ai soggetti di cui al precedente comma 2.
5. Entro il giorno successivo dello sciopero, il dirigente comunica all'Ufficio Personale i nominativi dei dipendenti che vi hanno aderito, ai fini sia della relativa trattenuta retributiva e per la prescritta comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo, ed in particolare per quel che concerne le modalità di effettuazione degli scioperi e le procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, si fa rinvio ai contenuti del succitato accordo 19.9.2002 ed alle altre disposizioni in materia recate dalla legge 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge 83/2000.

Art. 37 – Criteri di utilizzo del personale in caso di emergenza

1. Per emergenza si intendono tutte quelle situazioni che, non potendo essere previste, pur essendo prefigurabili, determinano la necessità di governare il possibile intervento con immediatezza ed elasticità.
2. A titolo di esempio ricade nella categoria delle emergenze ambientali disciplinate dal presente articolo il superamento dei limiti di inquinamento atmosferico con conseguenze nei confronti della viabilità.



3. Di seguito sono indicate le modalità di utilizzo del personale in caso di emergenza ambientale:
 - a) Il personale potenzialmente coinvolgibile nel servizio è posto in reperibilità sulla base della tempestiva e preventiva comunicazione del Dirigente interessato.
 - b) Il personale che interviene nella situazione di emergenza ambientale sarà retribuito per le attività effettivamente svolte con l'applicazione dello straordinario.
4. Nel caso di superamento dei limiti di qualità dell'aria e qualora sia preventivabile un possibile intervento del personale, la comunicazione del Dirigente interessato deve essere effettuata almeno 72 ore prima.
5. Il personale che è normalmente assegnato ai vari servizi (compreso il servizio domenicale), non rientra nella tipologia indicata nel presente articolo.

Art. 38 – Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio è considerato attività lavorativa per i dipendenti per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta. Le ore di viaggio, da indicare puntualmente nel modulo di trasferta, che eccedono il debito orario giornaliero vengono conteggiate come surplus orario da compensare entro il mese successivo.

Art. 39 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019, 2020 e 2021, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

32



Allegato "A" al C.C.I. 2019/2021

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Il fondo disponibile per le progressioni economiche di categoria (progressioni orizzontali), definito sulla base dell'accordo annuale di determinazione delle risorse decentrate stabili, è assegnato annualmente come budget ai diversi Settori sulla base della percentuale di distribuzione ponderata del personale ricavabile dalla dotazione organica vigente alla data di decorrenza delle progressioni da assegnare, depurata dal computo delle posizioni economiche apicali di ogni categoria. La ponderazione tiene inoltre conto dell'applicazione oggettiva della diversa pesatura del costo orario per categoria facendo base 1,00 alla categoria economica A1.

Il budget disponibile viene ripartito proporzionalmente fra le categorie A, B, C, D, sulla base del peso complessivo di ciascuna categoria all'interno del Settore. Gli eventuali risparmi di ogni singola categoria potranno, a discrezione del Dirigente di settore, essere trasferiti al budget di altra categoria dello stesso settore.

3. La quota di fondo non spesa:
 - è a disposizione per le progressioni orizzontali dell'anno successivo nel medesimo Settore in cui è stata risparmiata, incrementando il nuovo budget annuale disponibile. Inoltre, incrementa il fondo per la produttività di settore per l'anno in corso.
 - a discrezione del Comitato di Direzione, può essere utilizzata per autorizzare ulteriori progressioni finanziate dalla sommatoria delle quote non spese dai diversi settori
4. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel triennio di riferimento, abbiano ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.
5. Al fine di armonizzare la distribuzione delle risorse destinate alla incentivazione del personale, il dipendente assegnatario di una nuova posizione economica orizzontale, sconta l'abbattimento automatico preliminare dell'80% del budget a disposizione per la produttività collettiva. La riduzione non può superare il valore economico delle risorse attribuite per la nuova posizione economica orizzontale acquisita.
6. La progressione economica distinta per settore, è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno del settore medesimo sulla base dei seguenti criteri:

a. **Punti 85** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale da rapportare alla valutazione ottenuta:

- Primo anno del triennio: peso 26 punti;
- Secondo anno del triennio: peso 28 punti;
- Terzo anno del triennio: peso 31 punti.

Per il personale proveniente per mobilità da altri Enti, occorre che vi siano almeno due annualità di valutazione presso il Comune di Casale Monferrato. L'anno precedente

[Handwritten signatures and initials]



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

all'assunzione nel Comune di Casale Monferrato, viene conteggiato nel definire il triennio di valutazione di riferimento. La valutazione conseguita nell'Ente di provenienza, va parametrata e resa congruente con il sistema valutativo vigente nel Comune di Casale Monferrato attraverso il confronto, ove è possibile, degli indicatori di valutazione dei due sistemi.

- b. **Punti 15:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima non inferiore all'80% ottenuta dall'applicazione della media della valutazione individuale del citato triennio;
8. A parità di punteggio, viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
9. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva all'interno della categoria di appartenenza, è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione.
10. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
11. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza ai dipendenti aventi diritto da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Dirigente del Settore entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Dirigente del Settore, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
12. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
13. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente. Per ogni settore organizzativo non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente.
14. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti convengono unitariamente che a decorrere dall'anno 2019 sarà convocato un tavolo tecnico al fine di valutare le condizioni di lavoro di tutti i profili professionali in attività presso il Comune di Casale Monferrato per quantificare in modo più analitico l'importo dell'indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21/05/2018) secondo i criteri indicati al punto 3 dell'art. 10 del presente accordo.

(

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature
35 *Handwritten signature*

Handwritten signature



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

Dichiarazione di parte sindacale

La delegazione trattante di parte sindacale ricorda che, a fronte di un preciso impegno da parte dell'Amministrazione Comunale nell'adottare il Regolamento di cui all'art. 15 del presente accordo, ad oggi non è ancora stato approvato alcun regolamento, come invece previsto dall'art. 22, comma 3bis del D.L. 24 aprile 2017 n. 50, convertito in Legge 96/2017.

Tutto ciò premesso, la parte sindacale sottoscrive la presente ipotesi con senso di responsabilità nonostante l'inadempienza sopra evidenziata, riservandosi la possibilità, a far data dal 7 gennaio 2019, di indire lo stato di agitazione qualora non venisse approvato il regolamento in argomento, previo confronto con la delegazione trattante di parte sindacale.