

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI RHO
TRIENNIO NORMATIVO 2019 - 2021 ED ECONOMICO 2019**

Il giorno 29/12/2018, alle ore 9,30, ha avuto luogo l'incontro per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale Non Dirigente del Comune di Rho, triennio normativo 2019/2021 ed economico 2019, tra:

Delegazione trattante di Parte Pubblica:

Presidente della delegazione trattante Bottari Matteo

Componente delegazione trattante Marcoccia Emanuela

R.S.U.:

Bonfida Giovanna

Castriotta Fabio

De Iulio Francesco

Fincato Serena

Gerace Luigi

Iacoviello Daniela

Novelli Fabio

Olgianti Daniela

Raimondo Carolina

Re Nicoletta

Ringoli Maria Grazi

Romanò Andrea

OO.SS. Territoriali:

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA RAL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale non Dirigente del Comune di Rho, triennio normativo 2019/2021 ed economico 2019.

Titolo I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito anche CCDI) disciplina tutti gli istituti e le materie demandate alla contrattazione integrativa dalla legge e dai contratti nazionali di lavoro, nel rispetto delle leggi vigenti.
2. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Rho a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e dai contratti nazionali di lavoro in materia.
3. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2021 per la parte giuridica e l'anno 2019 per la parte economica.
4. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista negli articoli seguenti.
5. Le disposizioni del presente contratto rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, venga 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 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. 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. In caso di controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, di norma entro 20 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre formale richiesta di convocazione delle delegazioni. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione e deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione prevista per i contratti decentrati e sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

Titolo II Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 4

Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL FL 21/05/2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli;
 - riclassificazione personale dell'area vigilanza.
2. Le restanti somme, annualmente disponibili, fermo restando che le nuove progressioni economiche - comprensive del rateo di 13ma - devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili, sono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, secondo i seguenti criteri generali:
 - 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 predeterminati dagli organi di governo;
 - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance. 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.
2. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini rilevati secondo indicatori di risultato preventivamente stabiliti nel piano della performance.
3. Nel rispetto delle normative e delle prestazioni previste dalle declaratorie professionali del CCNL, dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.
4. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono ripartite secondo le seguenti percentuali:
 - a) performance organizzativa di struttura: 30%;
 - b) performance individuale: 70%, da cui andrà dedotta la quota di risorse di cui al comma 5 dell'art. 6.
5. Non sono da considerare ai fini del predetto limite del 70% i compensi legati a remunerare la performance individuale a fronte di:
 - forme specifiche di incentivo previsto dalla Legge;
 - specifici incentivi previsti a favore dei messi notificatori;
 - incentivi finanziati con risorse variabili aggiuntive ex art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL FL 21/05/2018.

6. Per poter accedere al sistema incentivante la performance organizzativa di struttura e la performance individuale, devono ricorrere le seguenti condizioni:
- per i dipendenti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro inizia o termina in corso d'anno, l'accesso al sistema incentivante è possibile se il rapporto di lavoro nell'anno di riferimento ha una durata pari ad almeno quattro mesi continuativi;
 - per i dipendenti a tempo determinato, l'accesso al sistema incentivante è possibile se il rapporto di lavoro nell'anno di riferimento ha una durata pari ad almeno sei mesi continuativi;
 - i dipendenti devono aver conseguito in sede di valutazione:
 - Ai fini dell'incentivazione della performance organizzativa di struttura, un punteggio non inferiore al 40% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione della Performance Individuale, pari a 40 punti su 100;
 - Ai fini dell'incentivazione della performance individuale, un punteggio non inferiore al 60% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione della Performance Individuale, pari a 60 punti su 100.
7. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa di struttura sono distribuite tra tutte le aree dell'Ente sulla base di parametrizzazioni basate sul numero dei dipendenti assegnati e sulla composizione per categoria professionale di appartenenza di ciascuno, valutata secondo i seguenti parametri di categoria:

Categoria	Parametro
A	102
B	110
Accesso B3	120
C	130
D	140

Nel determinare le risorse da destinare alla performance organizzativa di struttura di ciascuna area si considera il parametro 1 per i dipendenti a tempo pieno e si riparametra alla relativa percentuale di tempo lavoro per il personale a tempo parziale.

8. I fattori che concorrono alla determinazione dell'incentivo di performance organizzativa di struttura sono i seguenti:
- Parametri di categoria di cui al comma 7
 - Percentuale di tempo lavoro (tempo pieno o part time)
 - Indice di partecipazione (apporto quantitativo)
 - Punteggio conseguito nella scheda di valutazione della Performance Individuale, sezione prima e terza (apporto qualitativo).
9. Per il riconoscimento dell'incentivo di performance individuale non si prevede la costituzione di budget di area.
10. I parametri che concorrono alla determinazione all'incentivo di performance individuale sono i seguenti:
- Parametro di categoria di cui al comma 7
 - Percentuale di tempo lavoro (tempo pieno o part time)
 - Indice di partecipazione (apporto quantitativo)
 - Punteggio conseguito nella scheda di valutazione della Performance Individuale (tutte le sezioni), armonizzato ai sensi dell'articolo 12 comma 7 (apporto qualitativo). A tal fine si considera il punteggio della scheda di valutazione con

arrotondamento alle prime due cifre decimali approssimate secondo la regola matematica (ad esempio: 90,453 => 90,45; 90,458 => 90,46).

11. Ai fini della determinazione dell'indice di partecipazione alla performance organizzativa di struttura e individuale incideranno in riduzione le assenze per congedi, aspettative a vario titolo fruite, nonché le malattie e gli infortuni sul lavoro superiori a 30 giorni lavorativi anche non consecutivi nell'anno di riferimento.
12. Per i dipendenti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro inizia o termina in corso d'anno e per i dipendenti a tempo determinato che partecipano all'incentivazione, l'incentivo sarà ricondotto ai dodicesimi di riferimento.
13. I risparmi conseguenti dall'applicazione del presente articolo sono redistribuiti lo stesso anno a tutti i dipendenti secondo i criteri utilizzati per la determinazione dell'incentivo di performance organizzativa e individuale.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL FL 21/05/2018 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente.
2. La misura di detta maggiorazione non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 2,5% dei dipendenti valutati positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.
4. Al fine di determinare la quota complessiva di risorse da destinare alla differenziazione del premio si procederà come segue:
 - a) Si calcola il valore medio pro-capite teorico del premio individuale dividendo il totale delle risorse destinate alla performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti che concorrono all'incentivazione di performance individuale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene considerato come unità intera.
 - b) Si determina la maggiorazione del premio individuale moltiplicando la percentuale di cui al comma 2 (30%) al valore medio pro-capite teorico di cui alla precedente lettera a).
 - c) Si calcola il numero dei potenziali destinatari della maggiorazione moltiplicando il numero dei dipendenti che concorrono all'incentivazione di performance individuale con la percentuale fissata al comma 3.
 - d) Si moltiplica il valore di cui alla lettera b) con il numero dei dipendenti individuati secondo le modalità di cui alla lettera c).
5. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una apposita graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, stilata in base alla valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento, considerando il punteggio armonizzato ai sensi dell'art. 12 comma 7. A tal fine si considera il punteggio della scheda di valutazione con arrotondamento alle prime due cifre decimali approssimate secondo la regola matematica (ad esempio: 90,453 => 90,45; 90,458 => 90,46).
6. A parità di punteggio, i criteri per assegnare la maggiorazione del premio di performance individuale sono in ordine di priorità i seguenti:
 - a) non aver percepito la maggiorazione di cui al presente articolo l'anno/precedente a quello di riferimento;

- b) valutazione della performance individuale dell'anno precedente all'anno di riferimento, punteggio armonizzato ai sensi dell'art. 12 comma 7;
- c) la media della valutazione della performance individuale del biennio precedente all'anno di riferimento, considerando i punteggi armonizzati ai sensi dell'art. 12 comma 7;
- d) la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento, considerando i punteggi armonizzati ai sensi dell'art. 12 comma 7;
- e) in caso di ulteriore parità, si procederà mediante sorteggio.

Art. 7

Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. Gli incentivi di produttività previsti a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000) verranno riconosciuti secondo i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCDI, nell'ambito della performance individuale.

Art. 8

Criteri di bilanciamento

1. Le parti concordano il principio del bilanciamento che avverrà attraverso una riduzione dell'incentivo di performance individuale nella misura del 15% dei compensi per incentivi specifici (di cui al comma 5 del precedente art. 5), percepiti nell'anno di riferimento della produttività, sino al potenziale annullamento dell'incentivo di performance individuale spettante. La riduzione non si applica fino a € 400,00, qualora l'ammontare complessivo degli incentivi specifici sia superiore a tale importo la riduzione viene calcolata al netto della predetta franchigia (es. incentivi specifici € 1.000,00, riduzione percentuale calcolata su € 600,00).
2. La riduzione dell'incentivo di performance individuale non si applica alla maggiorazione del premio di performance individuale prevista dall'art. 6.
3. I risparmi conseguenti dall'applicazione del presente articolo sono redistribuiti lo stesso anno a tutti i dipendenti secondo i criteri utilizzati per la determinazione dell'incentivo di performance individuale.

Art. 9

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

1. I criteri generali per l'incentivazione del personale destinatario delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) CCNL FL 21/05/2018 saranno oggetto di apposito contratto decentrato.
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate, nell'ambito della performance individuale, conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti.

Art. 10

Criteri generali per la determinazione della retribuzione dei titolari di posizione organizzativa

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance in uso nell'Ente.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa. Una valutazione inferiore al 75% del punteggio massimo ottenibile in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. La retribuzione di risultato, nel caso di posizione organizzativa conferita o cessata in corso d'anno, sarà riconosciuta solo in caso di incarico di durata non inferiore a 4 mesi nel corso dell'anno solare e sarà ricondotta ai dodicesimi di riferimento.

Art. 11

Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h del CCNL FL 21/05/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Le parti concordano il principio del bilanciamento che avverrà attraverso una riduzione della retribuzione di risultato pari al 15% del compenso professionale percepito nell'anno di riferimento della produttività, sino al potenziale annullamento della retribuzione di risultato teoricamente spettante.
2. I risparmi conseguenti dall'applicazione del presente articolo sono redistribuiti lo stesso anno fra tutti i titolari di posizione organizzativa.

Art. 12

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

1. La progressione economica orizzontale è riconosciuta nei limiti delle risorse disponibili e per la quota complessiva di risorse annualmente destinata a tale istituto in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Sono previste per l'attribuzione della progressione economica graduatorie per categoria, che vengono determinate in ordine decrescente considerato il punteggio (cd. Punteggio di graduatoria) derivante dalla media aritmetica dei punteggi, armonizzati ai sensi del comma 7, delle schede di valutazione della Performance Individuale del triennio precedente all'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con destinazione delle necessarie risorse finanziarie (es. CCDI siglato anno 2019: media punteggi armonizzati schede di valutazione 2016, 2017 e 2018). A tal fine si considera il punteggio della scheda di valutazione con arrotondamento alle prime due cifre decimali approssimate secondo la regola matematica (ad esempio: 90,453 => 90,45; 90,458 => 90,46).
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
4. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
5. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della progressioni economica tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la destinazione delle necessarie risorse finanziarie, che a tale data siano inquadrati nella posizione economica in godimento da almeno 48 mesi.
6. Per i dipendenti comandati o distaccati e per i dipendenti acquisiti tramite mobilità da altri Enti (art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001), i periodi di servizio svolti presso altre Amministrazioni sono computati ai fini del calcolo di cui al comma 5.
7. Al fine di limitare gli effetti "distorsivi" che potrebbero determinarsi sulle graduatorie formulate per categoria, in conseguenza dei diversi metri di valutazione utilizzati dai dirigenti per la formulazione delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati del personale assegnato, i punteggi di valutazione conseguiti dai dipendenti saranno armonizzati sulla base dell'algoritmo previsto in allegato (all. 1).
8. Il punteggio derivante dall'armonizzazione di cui al comma 7, denominato ai fini del presente contratto "punteggio armonizzato", sarà utilizzato in luogo del punteggio risultante dalla scheda di valutazione in ogni fase del processo per il riconoscimento della progressione economica.

9. Per i dipendenti di cui al comma 6 le cui valutazioni sono state formulate dalle Amministrazioni terze con diversi sistemi di valutazione, il punteggio totale conseguito sarà riparametrato secondo la scala di valutazione in uso nel Comune di Rho. Ai fini del presente accordo, tale punteggio, denominato "punteggio riparametrato", sarà armonizzato attraverso un correttivo pari alla media delle variazioni dei punteggi applicate nell'anno di riferimento alle schede di valutazione dei dipendenti, per effetto dell'armonizzazione di cui al precedente comma 7.
10. L'attribuzione della progressione economica è subordinato al raggiungimento dei seguenti punteggi minimi di graduatoria come previsti dal comma 2:
 - pari o superiore al 60/100 per la categoria A,
 - pari o superiore al 64/100 per la categoria B,
 - pari o superiore al 68/100 per la categoria C,
 - pari o superiore al 72/100 per la categoria D.
11. Qualora il dipendente non avesse ricevuto la valutazione di uno degli anni del triennio da considerare, si utilizzeranno le schede di valutazione disponibili.
12. A parità di punteggio i criteri per assegnare la progressione economica orizzontale sono in ordine di priorità i seguenti:
 - a) permanenza nella posizione economica da tempo più remoto
 - b) appartenenza alla posizione economica inferiore
 - c) maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Rho
 - d) maggiore anzianità anagrafica
 - e) in caso di ulteriore parità, si procederà mediante sorteggio.

Art. 13

Criteri di ripartizione tra le categorie delle risorse economiche per le Progressioni Economiche

1. La quota di risorse complessiva annualmente destinata alla progressione economica orizzontale in sede di contrattazione decentrata integrativa è distribuita tra le categorie in proporzione al numero dei potenziali concorrenti, considerato il punteggio minimo di graduatoria di cui al comma 11 dell'art. 12, e al costo medio del passaggio economico di ogni categoria, secondo la formula di riparto proporzionale composto diretto allegata alla presente (all.2).
2. Nella ripartizione delle risorse sarà comunque consentita almeno una progressione economica orizzontale per ciascuna categoria.
3. I resti che si dovessero determinare in sede di attribuzione della PEO in ogni graduatoria verranno sommati; questa disponibilità sarà utilizzata per riconoscere ulteriori progressioni a partire dalle categorie più basse. Se tali risorse non fossero sufficienti a coprire per intero una progressione o si determinassero ulteriori resti, tali somme andranno in economia ad integrazione delle risorse dell'anno successivo.

Art. 14

Principi generali per la corresponsione delle indennità

1. Le indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i..
2. Le indennità sono riconosciute per remunerare specifiche modalità e condizioni delle prestazioni lavorative realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e il loro riconoscimento non dipende dal mero possesso di un determinato profilo professionale.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto all'indennità è di esclusiva competenza del dirigente unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente contratto.

4. L'attribuzione delle indennità ha scadenza al 31/12 di ogni anno e l'indennità deve essere attribuita con apposito atto adottato dal relativo dirigente di riferimento.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo, sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time.

Art. 15

Indennità di condizioni di lavoro (ex rischio, disagio e maneggio valori)

1. L'indennità di cui al presente articolo è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: €. 1,50 - €. 4,50 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
4. Sono considerate a rischio, tenuto anche conto della valutazione prevista dal Documento di Valutazione dei Rischi DVR comunale, le attività pericolose o dannose per la salute a fronte di una o più delle seguenti causali:
 - I) esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati oppure le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
 - II) esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
 - III) esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti di possibile pregiudizio per la salute;
 - IV) esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, postura;
 - V) esposizione a rischio di lesioni, traumi e malattie connesse ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

A fronte dello svolgimento di attività che presentano le fattispecie di rischio sopra evidenziate (a prescindere dal numero delle stesse) viene attribuito un peso causale pari a 1.

5. Sono considerate attività disagiate quelle che comportano:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere prolungata nell'arco della giornata lavorativa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli connesse alla particolare articolazione dell'orario ordinario di lavoro, la condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni:
 - I. in caso di orario frazionato durante la giornata con interruzioni dell'attività lavorativa di durata superiore a due ore;
 - II. in caso di servizi con maggiore apertura al pubblico, funzionanti per 6 giorni alla settimana che comportino alternanza non costante tra riposi e servizi da rendere.

- A fronte dello svolgimento di attività che presentano le causali di disagio sopra evidenziate (a prescindere dal numero delle stesse) viene attribuita viene attribuito un peso causale pari a 1.
6. Per le attività implicanti il maneggio di valori da parte degli incaricati delle funzioni di "agente contabile" viene attribuito viene attribuito un peso causale pari a 1.
 7. Ogni peso causale pari ad 1 corrisponde ad un valore monetario di €. 1,50.
 8. Per ogni dipendente che svolge le attività che rientrano nelle condizioni previste nel presente articolo, si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie ricorrenti. Il valore complessivo dell'indennità di condizioni di lavoro da riconoscere a ciascun dipendente, sarà dato dal prodotto tra la somma individuale dei pesi causali e il valore unitario di cui al comma precedente.
 9. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
 10. L'indennità in oggetto avrà decorrenza dal 31/12/2019 a valere dal 1/1/2020.
 11. Fino a tale data le condizioni di rischio, disagio e maneggio valori saranno compensate secondo le modalità stabilite nel CCDI normativo 2016-2018.

Art. 16

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Al personale che, in via continuativa e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, rende effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di presidio e vigilanza del territorio, fuori dagli uffici, nell'ambito delle funzioni di cui all'art. 23 del Regolamento del Corpo di Polizia locale, compete una indennità giornaliera pari a €. 2.
2. Se per particolari condizioni organizzative dell'ente il servizio esterno deve svolgersi solo per una parte della giornata lavorativa, l'indennità di cui al presente articolo sarà riproporzionata tenendo conto delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. L'indennità non è riconosciuta se il servizio esterno è organizzato per ciascun turno giornaliero per una durata pari o inferiore ad un'ora.
3. L'indennità di cui al comma 1 non sarà erogata nei casi di assenza per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa. In caso di fruizione da parte dei dipendenti di specifici permessi ad ore, previsti dalla Legge o dal CCNL, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.
4. L'indennità in oggetto avrà decorrenza dal 31/12/2019 a valere dal 1/1/2020.

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies comma 1 - del CCNL FL 21/05/2018, in materia di compensi per specifiche responsabilità, nel presente articolo si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti dirigenti 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.
2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D, non titolari di posizione organizzativa, relativamente a posizioni di lavoro che presentano necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate:
 - a) Responsabilità di sistemi organizzativi complessi ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa;
 - b) Particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti ad attività fra loro non omogenee;

- c) Titolarità di funzioni specialistiche ad elevato rischio connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - d) Responsabilità di strutture particolarmente complesse/strategiche.
3. In casi eccezionali è possibile riconoscere l'indennità di cui al presente articolo a personale di categoria C per le fattispecie previste al comma 2 - lett. a) - del presente articolo con minor grado di complessità.
 4. In casi eccezionali è possibile riconoscere l'indennità di cui al presente articolo a personale di categoria B per responsabilità connesse all'esercizio di specifiche competenze, ad esempio tecnologiche e/o informatiche.
 5. Per le categorie B e C l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo è limitata a specifiche responsabilità non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza - e quindi aggiuntive rispetto a quelle previste nella declaratoria del 31/3/1999 - ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
 6. L'affidamento di specifiche responsabilità deve avvenire annualmente con atto scritto del competente dirigente, inoltre annualmente il dirigente provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni organizzative che hanno dato luogo al conferimento delle specifiche responsabilità compensate ai sensi del presente articolo, con eventuale conferma o revoca.
 7. L'indennità di specifica responsabilità è fissata da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 2.000,00 annui.
 8. L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato dal dirigente di ciascun settore secondo i criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale.
 9. Laddove nell'unità organizzativa sia presente più di un dipendente a cui è possibile riconoscere l'indennità per la medesima fattispecie, ai fini di un'omogenea crescita professionale di tutto il personale e in osservanza dei principi anti corruzione, non può essere di norma attribuita l'indennità per più di due anni consecutivi alla stessa persona.
 10. La presente disciplina avrà decorrenza dal 31/12/2019 a valere dal 1/1/2020. Per le indennità a carico delle risorse decentrate dell'anno 2019 troverà applicazione l'art. 8 del CCDI normativo 2016-2018.

Art. 18

Indennità per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2

1. L'indennità prevista all'art. art. 70 quinquies - comma 2 del CCNL 21.05.2018, compensa:
 - a. le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D derivante dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi stabilite dalla legge;
 - b. i compiti di responsabilità espressamente affidati agli archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
 - d. le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;
2. L'indennità è fissata nella misura di € 300,00 annui per l'esercizio delle responsabilità individuate al comma 1 indipendentemente dal numero di ambiti di competenza assegnati.

3. 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).
4. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con altra tipologia di indennità per responsabilità, qualora ricorra il presupposto di diversità degli incarichi.
5. La presente disciplina avrà decorrenza dal 31/12/2019 a valere dal 1/1/2020. Per le indennità a carico delle risorse decentrate dell'anno 2019 troverà applicazione l'art. 9 del CCDI normativo 2016-2018.

Art. 19

Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 56 sexies - del CCNL FL 21/05/2018, nel presente articolo si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, che saranno appositamente individuate dal Comandante tenuto conto dell'organizzazione del Corpo di Polizia Locale e dei servizi da assicurare.
2. Possono essere destinatari dell'indennità in oggetto i dipendenti inquadrati in categoria D, non titolari di posizione organizzativa, relativamente a posizioni di lavoro che presentano necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate:
 - a) Responsabilità connesse al coordinamento di sistemi organizzativi complessi, che prevedano l'assegnazione di più servizi e relazioni, interne ed esterne, con autonomia operativa;
 - b) Responsabilità connesse al coordinamento di processi tecnico/amministrativi diversificati, con assunzione di autonomia operativa e decisionale, che prevedano il conferimento di più servizi connessi ad attività differenti e relazioni, interne ed esterne, ad alto livello di complessità.
3. In casi eccezionali è possibile riconoscere l'indennità di cui al presente articolo a personale di categoria C per le fattispecie previste al comma 2 del presente articolo con minor grado di complessità.
4. Per la categoria C l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo è limitata a specifiche responsabilità non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza - e quindi aggiuntive rispetto a quelle previste nella declaratoria del 31/3/1999 - ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
5. L'affidamento di specifiche responsabilità deve avvenire annualmente con atto scritto del competente dirigente, inoltre annualmente il dirigente provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni organizzative che hanno dato luogo al conferimento delle specifiche responsabilità compensate ai sensi del presente articolo, con eventuale conferma o revoca.
6. L'indennità di specifica responsabilità è fissata da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 2.000,00 annui.
7. L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato dal dirigente di ciascun settore secondo i criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale.
8. Laddove nell'unità organizzativa sia presente più di un dipendente a cui è possibile riconoscere l'indennità per la medesima fattispecie, ai fini di un'omogenea crescita professionale di tutto il personale e in osservanza dei principi anti corruzione, non può essere di norma attribuita l'indennità per più di due anni consecutivi alla stessa persona.
9. L'indennità in oggetto avrà decorrenza dal 31/12/2019 a valere dal 1/1/2020.

Art. 20
Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra in misura proporzionale al regime orario adottato.

Art. 21
Salario accessorio del personale con contratto a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra, ad esclusione della progressione economica orizzontale, solo nel caso di rapporto di lavoro di durata pari o superiore a 6 mesi continuativi nell'anno solare.
2. Gli incentivi sono riproporzionati in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato.
3. Nel caso di rapporto di lavoro di durata inferiore a 6 mesi continuativi nell'anno solare al personale spettano solo le indennità legate alle prestazioni effettuate (es. indennità di turno, reperibilità, ...).

Art. 22
Salario accessorio del personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

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.
2. I relativi oneri sono a 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.

Art. 23
Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale

1. Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione prevista dall' art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, tale indennità è mantenuta *ad personam* in applicazione dell'art.68, comma 1 del CCNL 21.5.2018 ed è pari all'importo annuo di €. 774,69.

Art. 24
Utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti concordano di ripartire le risorse decentrate relativi all'anno 2019 come segue:

progressioni economiche orizzontali consolidate - compreso quota fin. Bilancio	€ 346.009,00
progressioni economiche orizzontali - da assegnare 2018 quota 2018	€ 37.000,00
progressioni economiche orizzontali - da assegnare 2018 quota 2019	€ 37.000,00
progressioni economiche orizzontali - da assegnare 2019	€ 40.000,00
indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a qualifica funzionale	€ 1.550,00
Parziale finanziamento indennità comparto	€ 128.886,00
Riclassificazione personale dell'area vigilanza	€ 19.000,00

Indennità di rischio	€ 12.500,00
Indennità di disagio	€ 8.000,00
Indennità maneggio valori	€ 4.500,00
Indennità di turno	€ 76.500,00
Indennità di reperibilità	€ 28.000,00
Art. 17, c. 2 - lett. f) - specifiche responsabilità	€ 22.000,00
Art. 17, c. 2 - lett. i) - specifiche responsabilità (stato civile, anagrafe ...)	€ 12.500,00
Indennità di condizioni di lavoro (ex rischio, disagio e maneggio valori)	€ 0,00
Indennità per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1	€ 0,00
Indennità per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2	€ 0,00
Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (ex rischio)	€ 0,00
Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (ex cat. D PL)	€ 0,00
Incentivo messi	€ 528,00
Incentivo ISTAT - Censimento	€ 6.500,00
Incentivo funzioni tecniche	€ 29.454,00
Incentivo Performance organizzativa di struttura	€ 37.044,72
Incentivo Performance individuale	€ 86.437,00
Differenziazione del premio individuale*	=
Totale ripartito	€ 933.408,72

* importo compreso nelle risorse destinate all'incentivazione della performance individuale

- Qualora la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate superasse il budget assegnato al precedente comma 1, la maggiore spesa sarà imputata in riduzione proporzionale del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale. Allo stesso modo, qualora la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate fosse inferiore al budget assegnato al precedente comma 1, la relativa economia sarà portata in incremento del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale.

Art. 25 Welfare integrativo

- Le parti prendono atto che l'art. 72 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 prevede che gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziati dagli enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia.
- Non essendovi per gli enti locali specifiche norme che in passato consentissero la destinazione di risorse per strumenti di welfare, l'ente non ha in passato stanziato risorse a tale finalità e, quindi, non potrà applicare la citata disciplina dell'art. 72 del CCNL del 21.5.2018, così come recentemente precisato dall'Aran.
- Il Comune di Rho conferma le forme di assistenza e previdenza a favore del personale del Corpo di Polizia locale già in vigore nell'Ente.

Art. 26 Servizio mensa

- Le condizioni di erogazione del servizio mensa al personale dell'Ente sono trasmesse alla RSU a titolo di informazione preventiva per eventuali osservazioni.

Art. 27

Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09/05/2006 vengono individuati negli appartenenti al Corpo di Polizia Locale che operano in turno (escluso quindi il personale amministrativo) le figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno 30 minuti, da collocare all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
2. Il comma 1 trova applicazione a condizione che il turno di lavoro preveda attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con esclusione di prestazioni lavorative rese in orario solo antimeridiano o pomeridiano con prosecuzione anche nelle ore notturne.
3. Il personale destinatario della disciplina del presente articolo potrà utilizzare a tal fine il servizio di mensa in uso nell'Ente.

Art. 28

Orario di lavoro ed elevazione limiti

1. Le parti concordano che non vi è l'esigenza di elevare:
 - a) il limite massimo individuale di prestazione di lavoro straordinario stabilito dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999 per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
 - b) il limite massimo individuale di prestazione di lavoro straordinario stabilito dall'art. 38 del CCNL 14.09.2000;
 - c) il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale;
 - d) l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie.

Art. 29

Banca delle ore

1. La banca delle ore come previsto dall'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le ore accantonate da contratto nazionale possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
3. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 12 ore per dipendente.

Art. 30

Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate - ai sensi del comma 1 dell'art. 56bis del CCNL FL 21/05/2018 - con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa, come previsto dal comma 2 dell'art. 56bis del CCNL FL 21/05/2018.

3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate dall'ente.

Art. 31

Disposizioni in materia di reperibilità

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità può essere elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
2. Per i turni oltre le 6 volte nel mese l'indennità di reperibilità viene maggiorata di euro 1 per ogni 12 ore al giorno.

Art. 32

Integrazione disciplina del turno

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale in materia di esclusione dai turni notturni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività da svolgersi in turno notturno, possono essere esclusi dal turno notturno, a domanda, i dipendenti affetti da gravi patologie appositamente certificate da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Art. 33

Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale ai sensi del CCNL FL 21/05/2018 non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
2. Il contingente di contratto è elevato fino al 28%, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari e a condizione che non vi sia possibilità alternativa di assistenza:
 - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi disabili in situazioni di gravità;
 - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi che richiedano un impegno particolare del dipendente nell'assistenza.

Art. 34

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

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
 - b) 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 disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
 - c) 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;
 - d) 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

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. L'orario di lavoro flessibile consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio del servizio o di anticipare l'orario di uscita, o di avvalersi di entrambe le facoltà nella stessa giornata.
3. Nello stabilire le fasce di flessibilità occorre tener conto sia delle esigenze del personale sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, in particolare dell'apertura dei servizi al pubblico. La flessibilità, pertanto, potrebbe non applicarsi ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
4. Come previsto dal CCNL FL 21/05/2018, 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 CCNL FL 21/05/2018;
 - 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. 36

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

5. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica è un fattore che 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.
6. Ai fini di cui al precedente comma saranno individuati interventi per promuovere un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Titolo III

Disposizioni finali

Art. 37

Clausole di salvaguardia

1. A seguito delle prime applicazioni del sistema di armonizzazione delle valutazioni di cui al precedente art. 12, utilizzato ai fini delle progressioni economiche orizzontali e dell'incentivo di performance individuale, le parti si impegnano a verificarne gli effetti al fine di valutare eventuali correttivi da apportare.

Art. 38

Disposizioni finali

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente anno 2019. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con il contenuto dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Allegati:

1. Armonizzazione valutazioni
2. Criteri ripartizione delle risorse economiche per progressioni

Rho,

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione trattante di Parte Pubblica:

Presidente della delegazione trattante Bottari Matteo

Componente delegazione trattante Marcoccia Emanuela

R.S.U.:

OO.SS. Territoriali:

Bonfida Giovanna

CGIL FP

Castriotta Fabio

CISL FPS

De Iulio Francesco

UIL FPL

Fincato Serena

CSA RAL

Gerace Luigi

Iacoviello Daniela

Novelli Fabio

Olgiati Daniela

Raimondo Carolina

Re Nicoletta

Ringoli Maria Grazia

2

Romanò Andrea

PUNTEGGIO ARMONIZZATO dipendente

=

MEDIA ARITMETICA dei seguenti valori:

PUNTEGGIO ARMONIZZATO con COEFFICIENTE DI VARIAZIONE

PUNTEGGIO ARMONIZZATO con DISTANZA DALLA MEDIA

I due punteggi armonizzati sono calcolati secondi i seguenti algoritmi di calcolo:

PUNTEGGIO ARMONIZZATO con COEFFICIENTE DI VARIAZIONE

=

Punteggio dipendente da scheda di valutazione

*

(1 + Coefficiente di Variazione del Settore) /

Punteggio massimo dell'Ente armonizzato con Coefficiente di Variazione * 100

dove:

Coefficiente di variazione del Settore = Deviazione standard del Settore / Media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione dei dipendenti valutati del Settore

dove:

Deviazione standard del Settore (DS) è dato dall'applicazione della seguente formula:

$$DS = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

dove:

" x_i " è il punteggio della scheda di valutazione del dipendente i -esimo del Settore;

" \bar{x} " barrato è la media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione degli n dipendenti valutati del Settore;

" n " è il numero di dipendenti valutati del Settore

PUNTEGGIO ARMONIZZATO con DISTANZA DALLA MEDIA

=

Punteggio dipendente da scheda di valutazione

*

(1 - Distanza dalla Media del Settore) /

Punteggio massimo dell'Ente armonizzato con Distanza dalla Media * 100

dove:

Distanza dalla Media del Settore = (Media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione dei dipendenti valutati del Settore / Media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione dei dipendenti valutati dell'Ente) -1

Allegato 2 - Criteri ripartizione delle risorse economiche per progressioni

S = Quota risorse annuali destinate PEO

CATEGORIA	QUOTA	N. DIPENDENTI*	COSTO MEDIO PASSAGGIO
A	X	a	e
B	Y	b	f
C	Z	c	g
D	W	d	h

* si considera 1 per i dipendenti a tempo pieno e si riparametra alla relativa percentuale per i dipendenti a part time

$$X = \frac{S}{(a * e) + (b * f) + (c * g) + (d * h)} * (a * e)$$

$$Y = \frac{S}{(a * e) + (b * f) + (c * g) + (d * h)} * (b * f)$$

$$Z = \frac{S}{(a * e) + (b * f) + (c * g) + (d * h)} * (c * g)$$

$$W = \frac{S}{(a * e) + (b * f) + (c * g) + (d * h)} * (d * h)$$

