



Comune di Grosseto

Settore Organizzazione, Risorse Umane e Servizi Informativi
Servizio Programmazione, Gestione e Controllo della Spesa

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

2019/2021

Sottoscritto in data _____

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione	5
Art. 2 - Interpretazione Autentica	5

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali	5
Art. 4 - Diritti e libertà sindacali.....	5
Art. 5 - Diritti e agibilità sindacali	7

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 6 - Lavoro Straordinario	7
-------------------------------------	---

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.....	8
Art. 8 - Specifiche Responsabilità art. 70 qinques c. 1 CCNL 21.5.2018.....	9
Art. 9 – Specifiche responsabilità art. 70 qinques c. 2 CCNL 21.5.2018	90
Art. 10 – Indennità di funzione Polizia Locale	101
Art. 11 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale.....	112
Art. 12 - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla Polizia Municipale a favore di terzi.....	12
Art. 13 - Turno.....	123
Art. 14 - Reperibilità	124
Art. 15 - Premi correlati alla performance organizzativa	123
Art. 16 - Premi correlati alla performance individuale.....	123
Art. 17 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge.....	134
Art. 18 - La valutazione ai fini della Progressione Economica.....	14

TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 19 - Telelavoro.	15
Art. 20 - Fasce Temporali di Flessibilità.....	15
Art. 21– Criteri relativi alla Formazione	15
Art. 22 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....	16
Art. 23 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro	16
Art. 24 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	16
Art. 25 - Tutela della Privacy.....	17

TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 26- Monitoraggio e verifiche	18
Art. 27 - Norme finali.....	19

L'anno 2019, il giorno 11 del mese di dicembre, alle ore 14:30 presso la sala situata al secondo piano della sede del Comune di Grosseto in piazza Duomo n. 1 si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott. Felice Carullo
2. Componente	Dott. Angelo Ruggiero
3. Componente	

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	Salvatore Gallotta
CISL FPS	Simona Piccini
UIL FPL	Sergio Sacchetti

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Roberto	Cassai
Fabio	Buglieri
Andrea	Santini
Viola	Lascialfari
Alessandro	Bisdomini
Alessandra	Caldora
Patrizia	Pieri
Cristina	Pennatini
Gian Piero	De Gregorio
Stefania	Fommei
Antonella	Giuliarini
Santo	Gimigliano

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B- B3 – C – D e D3 del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula definitiva del presente. Dall'anno 2019 si applicano le modalità contrattate dal presente contratto integrativo.
3. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 2 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 4 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e ss.mm.ii. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la

disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

- c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
- d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

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

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

Art. 5 - Diritti e agibilità sindacali

- 1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
- 2. Per le parti non disciplinate dal presente CCI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
- 3. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm. .

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 6 - Lavoro Straordinario

- 1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

2. Per il personale addetto alla diretta assistenza agli organi istituzionali il limite individuale delle ore di lavoro straordinario autorizzabile è fissato nei limiti previsti dalle normative vigenti e non può superare le 576 ore annue.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - **1,20** € al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
 - **1,30** € al giorno
4. Al personale cui nel Provvedimento Quadro sia affidata la responsabilità del maneggio valori e che sia addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali è riconosciuta l'indennità di cui al comma 1. Tale indennità è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 3.000,00	1,00
da € 3.001,00	2,00

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità dovrà essere effettuata dal Dirigente nell'ambito del Provvedimento Quadro.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente che provvede ad effettuare la liquidazione con disposizione dirigenziale.

Art. 8 - Specifiche Responsabilità art. 70 qinques c. 1 CCNL 21.5.2018

1. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, il beneficio, pertanto, può essere erogato al personale cui siano attribuite responsabilità non già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.
2. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

Tipologia delle Responsabilità

A	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
B	Responsabilità di conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
D	Responsabilità di preposizione a uffici e servizi complessi/strategici
E	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
F	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
G	Responsabilità di attività che implicano relazioni con gli organi di governo
H	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (per elevata specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni; ad es.: responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)
I	Responsabilità di elaborazioni istruttorie e propositive per l'assunzione di decisioni di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
L	Responsabilità di elaborazione di pareri anche destinati all'esterno e di supporti consulenziali in genere
M	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni (anche al Settore di appartenenza), di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
N	Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara
O	Responsabilità di coinvolgimento in sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.)
P	Responsabilità di concorso alla formazione di decisioni/determinazioni del responsabile di riferimento (di carattere organizzativo, di semplificazione, di razionalizzazione dei processi e delle attività, ecc.)
Q	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via)
R	Responsabilità che implica discrezionalità tecnica e/o amministrativa
S	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

3. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
da 4 a 5 fattispecie di responsabilità	da 1.000,00 a 1.500,00
da 6 a 7 fattispecie di responsabilità	da 1.501,00 a 2.000,00
oltre 7 fattispecie di responsabilità	da 2.001,00 a 3.000,00

4. Gli importi dell'indennità indicati al comma 3 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno, l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

5. La spettanza, intera o parziale, è valutata dal dirigente a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio della responsabilità affidata. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con possibilità di assegnazione temporanea delle stesse responsabilità ad altro dipendente.

6. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo dal dirigente di riferimento previa verifica sul grado di effettivo esercizio delle responsabilità conferite e dell'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

7. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

8. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 3 compete al dirigente di riferimento.

9. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, formalmente nell'ambito del provvedimento quadro, nel quale devono essere specificate le funzioni e i compiti assegnati. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

Art. 9 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

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

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

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

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

Compensare le specifiche responsabilità:

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

2. L'importo di € 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12.
3. L'indennità fino a € € 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
4. Il Dirigente di riferimento provvederà, nell'ambito del Provvedimento Quadro, ad individuare il personale avente diritto alla predetta indennità.

La liquidazione dovrà essere fatta a consuntivo dal Dirigente e dovrà essere attribuita sulla base del periodo di servizio prestato. La spettanza, intera o parziale, è valutata e liquidata dal dirigente di riferimento, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio della responsabilità affidata. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza.

Art. 10 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, connesse al grado rivestito.
2. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

Tipologia delle Responsabilità

A	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
B	Responsabilità di conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
D	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
E	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
F	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione: funzioni di Ufficiale di P.G. al personale inquadrato in categoria C
G	Responsabilità di elaborazioni istruttorie e propositive per l'assunzione di decisioni di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
H	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni (anche al Settore di appartenenza), di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
I	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, trasparenza, educazione stradale e così via)
L	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

3. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
da 4 a 5 fattispecie di responsabilità	da 1.000,00 a 1.500,00
da 6 a 7 fattispecie di responsabilità	da 1.501,00 a 2.000,00
oltre 7 fattispecie di responsabilità	da 2.001,00 a 3.000,00

4. Gli importi dell'indennità indicati al comma 3 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno, l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

5. La spettanza, intera o parziale, è valutata dal dirigente a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio funzioni. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con possibilità di assegnazione temporanea delle stesse responsabilità ad altro dipendente.

6. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo dal dirigente di riferimento previa verifica sul grado di effettivo esercizio delle responsabilità conferite e dell'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

7. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 2 compete al dirigente di riferimento.

8. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, formalmente nell'ambito del provvedimento quadro, nel quale devono essere specificate le funzioni e i compiti assegnati. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità.

Art. 11 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. Tale indennità è graduata entro i seguenti valori minimi e massimi:
 - attività di vigilanza nei quartieri (vigile di prossimità, edilizia, commercio, annona) € 2,00
 - attività di pronto intervento, nos, infortunistica, polizia giudiziaria € 3,00
1. Il Dirigente della Polizia Municipale provvederà ad individuare il personale avente diritto alla predetta indennità nell'ambito del Provvedimento Quadro.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata con Determinazione Dirigenziale dal Dirigente della Polizia Municipale.

Art. 12 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla Polizia municipale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter CCNL 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22, comma 3, D.L. 50/2017 convertito in L. 96/2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale della Polizia Municipale per detti servizi aggiuntivi.

2. Tale corrispettivo è portato ad incremento del fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente articolo siano rese nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata pari a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono al limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, CCNL 1.4.1999 e dell'art. 38, comma 3, CCNL 14.9.2000.

Art. 13 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

Art. 14 - Reperibilità

1. In applicazione di quanto stabilito nell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 per far fronte a particolari esigenze connesse al servizio di protezione civile si conviene di elevare fino a 8 il limite delle 6 volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità.
2. Per esigenze di carattere eccezionale e per un limitato periodo di tempo, il limite di cui al comma precedente può essere elevato, su base volontaria, fino ad un massimo di 12.
3. Nel caso di cui ai commi precedenti l'indennità di reperibilità sarà corrisposta nella misura di seguito indicata:
 - fino ad 8 volte € 10,33 per 12 ore al giorno,
 - dalla 9 volta € 13,00 al giorno

Art. 15 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi previsti nel PEG e risultanti nella scheda di valutazione del dipendente secondo il regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance.

Art. 16 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente, utilizzando la scheda di valutazione prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale e

organizzativa nel caso in cui abbiano reso una effettiva attività lavorativa per almeno 60 giorni, nel caso in cui l'orario di lavoro sia articolato su 5 giorni, o di 72 giorni se l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni.

3. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
5. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto.
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, tenendo conto della categoria di appartenenza, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 40% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 2% del personale partecipante al premio della performance individuale.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene suddiviso sulla base di quanto stabilito nel regolamento sulla misurazione e valutazione della performance.
10. La retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa è attribuita sulla base di quanto stabilito nel regolamento sulla misurazione e valutazione della performance.

Art. 17 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito regolamento i cui criteri generali sono definiti in sede di Contrattazione Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. I dipendenti che percepiscono incentivi previsti da norme di legge hanno diritto all'attribuzione della produttività di cui all'art. 68 comma 2, lettere a) e b) con i seguenti limiti:
 - fino ad € 3.000,00 la produttività viene attribuita interamente,
 - da € 3.001,00 a € 6.000,00 la produttività viene attribuita in misura del 50% di quella spettante sulla base della valutazione conseguita,
 - da € 6.000,00 la produttività non viene attribuita.
3. I limiti di cui al comma precedente si applicano anche per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dipendenti titolari di posizione organizzativa.

Art. 18 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Integrativa Aziendale.
3. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche saranno oggetto di specifico accordo tra le parti.

TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 19 - Telelavoro.

1. Il Comune di Grosseto, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70.

Art. 20 Fasce Temporali di Flessibilità

1. Al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare le fasce di flessibilità in entrata ed in uscita saranno ampliate e portate a due ore compatibilmente con l'orario di apertura al pubblico dei servizi.

Art. 21– Criteri relativi alla Formazione

1. La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
2. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
3. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

Art. 22 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, per la previdenza complementare del Personale della Polizia Municipale, nel rispetto della normativa vigente, risorse finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nella misura del 3% degli introiti delle sanzioni per le violazioni al codice della strada da calcolarsi a consuntivo e non più a preventivo.

Art. 23 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 24 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. A titolo esemplificativo, il CUG costituito nell'Ente, con provvedimento del Sindaco, esercita i compiti di seguito indicati:
 - Propositivi su:
 - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*
 - *-promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
 - *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
 - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
 - *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*

- *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
 - *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
 - *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*
 - **Consultivi, formulando pareri su:**
 - *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
 - *piani di formazione del personale;*
 - *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
 - *criteri di valutazione del personale,*
 - *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
 - **Di verifica su:**
 - *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
 - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
 - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*
 - *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblica con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 25 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 26 - Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 27 - Norme finali

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.



SOTTOSCRIZIONE:**Luogo: Comune di Grosseto, Piazza Duomo n. 1****Data: 11.12.2019**

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente	Dott. Felice Carullo	
Componente	Dott. Angelo Ruggiero	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
CGIL FP	Salvatore Gallotta	
CISL FPS	Simona Piccini	
UIL FPL	Sergio Sacchetti	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Roberto Cassai	
Fabio Buglieri	
Andra Santini	
Viola Lascialfari	
Alessandro Bisdomini	
Alessandra Caldora	
Patrizia Pieri	
Cristina Pennatini	
Gian Piero De Gregorio	
Stefania Fommei	
Antonella Giuliarini	
Santo Gimigliano	