

COMUNE DI CASTEL MELLA
Provincia di Brescia

**CONTRATTO DECENTRATO PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO
INTEGRATIVO (CCDI) – ANNO 2017
DELLE RISORSE AI DIPENDENTI (AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCNL
1/4/1999)**

La delegazione trattante di Parte Pubblica, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1.4.1999, così composta:

- Segretario Comunale, dott.ssa Francesca Travaglino, in qualità di Presidente
- Responsabile Area Amministrativa, dott.ssa Ramona Mari

(Delegazione costituita con deliberazione di Giunta comunale n. 128 del 17.11.2016)

La delegazione trattante di Parte sindacale così composta:

- Gelmini Massimo e Malanca Dario componenti della Rappresentanza Sindacale unitaria
- Ivo Merlini CISL/FPS
- Ornella Eggener CGIL/FP
- Mattanza Alessandro DICCAP

PREMESSO che:

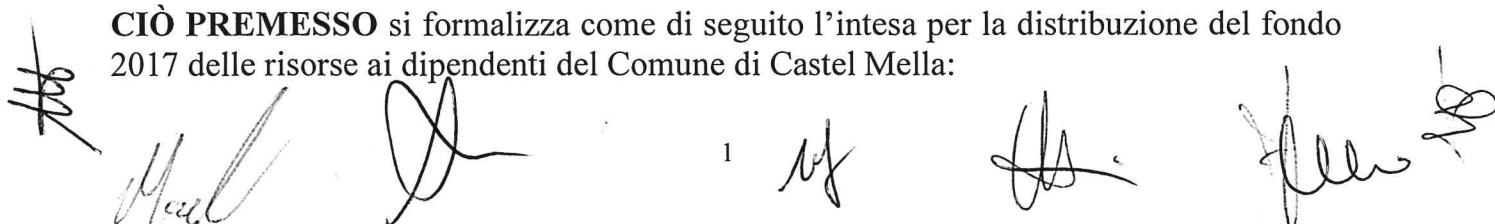
In data 27.11.2017, si è tenuto presso la sede comunale il terzo incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e i rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL in ordine al contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2017 da stipularsi, ai sensi dell'art. 5 comma 1, ultimo periodo, del C.C.N.L. 1.4.1999, come modificato dal C.C.N.L. del 22.01.2004, nel Comune di Castel Mella.

L'Amministrazione ha individuato con deliberazione di G.C. n. 142 del 06.11.2017 l'entità delle risorse necessarie per l'integrazione della parte variabile del fondo, in modo da sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare per lo svolgimento di nuovi servizi o per l'accrescimento di quelli esistenti, ai sensi dell'art. 15, comma 5;

Il Revisore unico, in data 20.12.2017, ha espresso parere favorevole alla piattaforma contrattuale, previa verifica della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge secondo quanto disposto dall'art. 40-bis D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 5, comma 3, del CCNL 1.4.1999, al fine della successiva firma del contratto decentrato.

La Giunta Municipale con deliberazione n. 172 in data 18/12/2017, previa acquisizione della certificazioni del Nucleo di valutazione e del Revisore Unico, alla sottoscrizione definitiva del Contratto decentrato integrativo per la distribuzione del fondo 2017 del personale dipendente.

CIÒ PREMESSO si formalizza come di seguito l'intesa per la distribuzione del fondo 2017 delle risorse ai dipendenti del Comune di Castel Mella:



Si prende atto, preliminarmente, che la valutazione per l'anno 2017 verrà effettuata sulla base del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 151 in data 05.12.2011.

Art. 1

Oggetto dell'accordo integrativo

Il contratto collettivo integrativo decentrato, che sarà sottoscritto dopo la firma della presente pre-intesa, avrà efficacia con decorrenza dal 1° gennaio 2017, afferendo all'annualità di contrattazione 2017, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999, come modificato dal C.C.N.L. del 22.01.2004. I suoi contenuti si applicheranno a tutto il personale dipendente del Comune di Castel Mella, full-time e part-time, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Il personale assunto a tempo determinato, parteciperà alla distribuzione delle risorse decentrate solo se in possesso di un'anzianità di servizio continuativa maturata presso l'Ente di almeno 12 mesi e comunque dal giorno successivo, salvo per il personale della scuola materna, che deve aver maturato un'anzianità di servizio che copra almeno l'intero anno scolastico.

Art. 2

Vigenza del contratto

Il presente contratto sarà valido per l'anno 2017, trattandosi di accordo annuale con il quale vengono stabilite le modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 3

Costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2017 (art. 31 C.C.N.L. 22.1.2004).

La costituzione del fondo e la relativa quantificazione delle risorse non sono oggetto di contrattazione decentrata secondo le disposizioni del C.C.N.L.



2

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2017
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05):	42.329,45
CCNL 1.4.1999 art.15. c.1, lettera a) fondo 1998	27.006,09
lettera e) economie trasformazione part-time	1.204,22
lettera g) risorse destinate a Led nel 1998	6.589,14
lettera j) incremento 0,2% monte salari 1997	2.158,55
lettera m) riduzione straordinario 3%	147,20
CCNL 5.10.2001 art. 4 c. 1 incremento 1,1% monte salari 1999	5.224,25
CCNL 5.10.2001 art. 4 c. 2 RIA e assegni ad personam personale cessato da 2000	2.091,77
CCNL 22.01.2004 art. 32 c. 1 - incremento 0,62% monte salari 2001	3.354,78
CCNL 22.01.2004 art. 32 c. 2 - incremento 0,50% monte salari 2001	2.705,46
CCNL 22.01.2004 art. 33 c. 5 Recupero indennità comparto seguito cessazione servizio	1.987,54
CCNL 22.01.2004 art. 34 c. 4 Recupero progressioni orizzontale personale riclassificato	430,38
CCNL 9.05.2006 art. 4 c. 1 - incremento 0,50% monte salari 2003	3.388,56
CCNL 11.04.2008 art. 8 c. 2 - incremento 0,6% monte salari 2005	6.571,03
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05)	2.795,00
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1	4.507,00
RIDUZIONI PER LED	-6.589,14
RIDUZIONI PER PERSONALE ATA SALARIO ACCESSORIO 1997/1999	-2.656,69
DECURTAZIONE DEL FONDO PARTE FISSA	
TOTALE RISORSE STABILI	60.915,14







Risorse variabili soggette al limite

CCNL 1.4.1999 art. 15 c.1 lettera K - ICI	2.000,00
CCNL 1.4.1999 art. 15 c. 2 incremento 1,2% (importo massimo) monte salari 1997	4.981,26
CCNL 1.4.1999 art. 15 c. 5 ampliamento servizi e nuove attività non correlati all'aumento della dotazione organica	20.800,00
Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)	
Messi notificatori - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
DECURTAZIONE DEL FONDO PARTE VARIABILE	
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	27.781,26

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	1.638,95
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE	1.170,06
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	2.809,01
TOTALE RISORSE VARIABILI	30.590,27
TOTALE	91.505,41

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	88.696,40
---	------------------




3




Art. 4

Utilizzo del Fondo

Le risorse decentrate quantificate per l'anno 2017, in applicazione dell'art. 31 C.C.N.L. 22.01.2004, complessivamente in euro **91.505,41** sono utilizzate come segue:

	Euro	14.018,18	incentivo produttività merito di gruppo o individuale
Ccnl 1.4.1999			
art. 17 co 2 lett a)	Euro	20.800,00	servizi aggiuntivi finanziati da art. 15 co 5
art. 17 co 2 lett d)	Euro	4.400,00	indennità turno
art. 17 co 2 lett d)	Euro	1.211,63	indennità rischio
art. 17 co 2 lett f)	Euro	9.750,00	compensi per particolari responsabilità
art. 17 co 2 lett g)	Euro	2.000,00	ICI oneri compresi
art. 17 co 2 lett i)	Euro	700,00	compensi per uff. st. civile, anag, elettorale
	Euro	28.984,68	prog. Orizz. + ridet. Stip.
Ccnl 5.10.2001			
art. 6	Euro	340,92	indennità di insegnamento
Ccnl 22.1.2003			
art. 33	Euro	9.300,00	indennità di comparto
		91.505,41	

Art. 5

Riparto dei compensi per "Progetti di miglioramento/potenziamento dei servizi e processi di riorganizzazione, con aumento delle prestazioni senza incremento della dotazione organica"

Totale Euro 20.800,00

L'amministrazione comunale ha destinato dette risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, per l'attivazione di servizi o di processi di riorganizzazione e per il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa del personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.

Le risorse di cui trattasi finanziano, ai sensi e per gli affetti dell'art. 15 comma 5 C.C.N.L. 1.4.1999, progetti di miglioramento quali-quantitativi dei servizi, con rilevanza esterna, che producono per i cittadini e per gli utenti un miglioramento e un ampliamento della qualità delle prestazioni rese dall'ente, così come descritti ed approvati con i seguenti provvedimenti amministrativi:

- ✓ "Progetto Vigilanza" – Approvato con deliberazione G.C. n. 79 del 26/06/2017 € 4.000,00
- ✓ "Progetto Sportello Polivalente e polifunzionale di terza generazione per i servizi al cittadino" – Approvato con deliberazione G.C. n. 130 del 26/10/107 € 15.000,00
- ✓ "Progetto neve/Eventi meteorici straordinari" – Approvato con deliberazione G.C. n. 129 del 26/10/2017 € 1.800,00

Modalità di erogazione

La valutazione per lo svolgimento dei progetti verrà effettuata mediante la scheda di valutazione della performance individuale, previa specifica relazione a cura di ciascun

responsabile di servizio in relazione all'effettivo raggiungimento dei parametri/indicatori esplicitati in ciascun progetto.

L'incentivo verrà corrisposto al personale coinvolto nei progetti stabilendo, in via generale, che ogni dipendente può partecipare ad un solo progetto di miglioramento tra quelli approvati.

Le attività riferite ai progetti non danno luogo a recupero o a remunerazione di lavoro straordinario.

In particolare, in relazione al Progetto Sportello Polivalente e polifunzionale, stante il carattere trasversale dello stesso ed il potenziale coinvolgimento di tutti i dipendenti non coinvolti in altri progetti, le parti convengono che, essendo i trattamenti accessori specificamente stanziati collegati al raggiungimento di obiettivi ed alla realizzazione del progetto medesimo, essi sono applicati ai dipendenti in part-time in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario individuale. Si conviene che in sede di conferenza dei Responsabili di Servizio unitamente al Segretario Comunale, il budget annuale verrà suddiviso per Area in relazione al personale coinvolto.

COMPENSO PER IL MERITO DI GRUPPO O INDIVIDUALE

Per la **produttività di gruppo o individuale** la somma disponibile complessiva è di E. **14.018,18**, di cui Euro 1.500,00 quale incentivo per premiare il **personale disponibile** a rientrare in servizio per chiamate d'urgenza o effettuate dal responsabile o dagli Amministratori (importo individuato in Euro 40,00 lorde per ogni **chiamata fuori servizio**).

La somma rimanente di Euro 12.518,18 verrà distribuita sulla base della valutazione contenuta nella pagella/scheda di valutazione.

Le Parti negoziali convengono di istituire, con decorrenza **01/01/2018**, una indennità di disagio per pronto intervento, in sostituzione della predetta indennità di chiamata.

Indennità di disagio per pronto intervento

Tenuto conto della struttura organizzativa del comune di Castel Mella, in particolare dell'esiguo numero di dipendenti in rapporto alla molteplicità delle attività da svolgere, la Parti ritengono di riconoscere una specifica indennità (sostanzialmente di disagio) ai dipendenti che rientreranno urgentemente in servizio per emergenze varie quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: guasti incidenti stradali, denunce di morte, calamità naturali, ecc.

L'indennità di pronto intervento, alla quale si aggiunge il pagamento delle ore straordinarie effettuate dal dipendente, è fissata in € 50,00 giornalieri lordi per rientro giorno ferialo, € 70,00 giornalieri lordi per rientro in giorno festivo/notturno.

Art. 6

Incentivo per particolari attività

(Art. 15, comma 1, lett. k e art 17, comma 2, lett. g CCNL 1.4.99: risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale).

ICI Euro 2.000,00

L'art. 8 del vigente Regolamento Comunale ICI prevede la possibilità di attribuire compensi incentivanti al personale dell'ufficio tributi, in relazione alla realizzazione di programmi, progetti obiettivo o, comunque, risultati superiori ai programmi affidati, compensi definiti con la contrattazione decentrata. Il fondo è comprensivo degli oneri previdenziali a carico dell'ente

ed è ripartito con provvedimento motivato del responsabile ufficio tributi. Per la quota a lui spettante provvede il Segretario Comunale. Il compenso incentivante in parola si intende aggiuntivo rispetto al fondo produttività e rispetto alle indennità di posizione e di risultato. Il progetto collegato all'ufficio tributi è il completamento del controllo delle annualità ICI pregresse, con aggiornamento e completamento banca dati degli immobili ed è incentivato con un importo pari a Euro 2.000,00 (compresi oneri a carico dell'ente, previsti nei relativi capitoli). Il progetto consiste nelle seguenti attività:

- caricamento dichiarazioni presentate dagli utenti;
- verifica banche dati catastale e conservatoria immobiliare;
- caricamento d'ufficio delle dichiarazioni per le variazioni immobiliari non dichiarate dai contribuenti ma rilevabili dalle banche dati catastali e immobiliari;
- caricamento e controllo dichiarazioni di uso gratuito per i parenti;
- caricamento versamenti ricevuti mediante bonifica dei dati e aggancio alle singole posizioni tributarie;
- emissione avvisi accertamento anno 2012 e precedenti entro l'anno 2017;
- definizione in via di autotutela di eventuali ricorsi ricevuti successivamente alla fase di spedizione degli avvisi di accertamento;
- contabilizzazione degli incassi ricevuti;

Incentivi per funzioni tecniche

A seguito dell'entrata in vigore (19 aprile 2016) del nuovo codice degli appalti (D.lgs. 50/2016) è stata prevista l'istituzione di un fondo da ripartirsi per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche espressamente indicate nel comma 2 nonché tra i loro collaboratori.

Visti i pareri discordanti sulla questione dell'inclusione o meno degli incentivi di cui trattasi nei limiti del fondo del salario accessorio (ora disciplinati dall'art. 23 del D.lgs.75/2017- c.d. riforma Madia) e delle spese di personale, si è infine espressa la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione 7/2017 che ha così statuito: "Gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113, comma 2, D.lgs. n. 50/2016 **sono da includere nel tetto dei trattamenti accessori** di cui all'articolo 1, comma 236, l. n.208/2015 (legge di stabilità 2016)".

Nelle more di un auspicabile intervento del legislatore in materia, le Parti convengono di disporre, al momento, il semplice accantonamento in bilancio delle risorse nei limiti percentuali fissati dall'art.113 co. 2 D.lgs.50/2016, nelle more dell'adozione della disciplina regolamentare, condizione essenziale ai fini del legittimo riparto tra gli aventi diritto delle risorse accantonate, in quanto il regolamento è l'unico strumento idoneo ad individuare le modalità ed i criteri della ripartizione (oltre la percentuale), rinviandone la liquidazione se e quando vi sarà un intervento normativo per superare l'*impasse* (in tal senso Corte dei Conti per la Lombardia 185/2017 e Corte dei Conti Veneto 355/2016).

Art. 7

Incentivo per specifiche responsabilità € 10.450,00 – Anno 2017

Art. 17 comma 2 lett. f) e lett. i) CCNL 1.4.99 compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e della categoria D non titolare di posizioni organizzative.

Il presente compenso accessorio viene utilizzato per incentivare il personale che è investito di compiti di coordinamento di altri dipendenti (ad esempio coordinatori e capisquadra) o che

svolge compiti con particolari responsabilità di procedimento, anche in relazione alla specifica complessità dei procedimenti seguiti, o che ha specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, come individuato dai relativi responsabili, con gli importi dagli stessi quantificati nei limiti della somma complessiva sopra indicata e dei criteri di seguito specificati.

L'importo sopra specificato è suddiviso come segue:

Art. 17 – comma 2 – lettera f) € 9.750,00

Budget complessivamente stanziato per l'Area amministrativa € 3.000,00

Budget complessivamente stanziato per l'Area tecnica € 1.900,00

Budget complessivamente stanziato per l'Area finanziaria € 3.050,00

Budget complessivamente stanziato per l'Area servizi ai cittadini € 1.800,00

Art. 17 – comma 2 – lettera i)

Ufficio Servizi Demografici € 700,00

Le indennità dovranno essere commisurate all'orario di servizio effettivamente svolto da ciascun dipendente e differenziate in relazione alla categoria professionale di appartenenza, prevedendo un importo - nominale, per il servizio prestato a tempo pieno - massimo lordo annuo erogabile di euro 1.000,00 per il personale della cat. B, di euro 1.150,00 per quello della cat. C e di euro 1.400,00 per quello della cat. D.

Le Parti negoziali convengono la revisione dei suddetti criteri, con decorrenza **01/01/2018**, così come disciplinati nell'allegato "A" al presente accordo, che ne costituisce parte integrante.

Art. 8

Indennità di turno, rischio e insegnamento

L'indennità di turno si applica al personale della polizia locale, che conta n. 3 dipendenti oltre al responsabile dell'area.

L'indennità di rischio è corrisposta, ai sensi dell'art. 37 C.C.N.L. 14.09.2000, al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio, è quantificata in complessivi Euro 30,00 lorde mensili (art. 41 C.C.N.L. 22.01.2004), compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

I profili beneficiari di tale indennità sono i 4 operai.

L'indennità di insegnamento prevista dall'art. 6 del CCNL del 5/10/2001 è corrisposta a n. 1 insegnante della scuola dell'infanzia comunale.

Indennità	Importo
Turno	Euro 4.400,00
Rischio	Euro 1.211,63
Insegnamento	Euro 340,92

Art. 9

Banca delle ore

Si conferma l'istituto come disciplinato nel CDI del 2013 e come da accordo sottoscritto tra delegazione trattante parte pubblica e OO.SS. in data 17.01.2013 con le seguenti modifiche:.

Nel conto ore confluiscono, **su richiesta del dipendente, da presentarsi annualmente all'ufficio personale entro il mese di febbraio**, le ore di prestazione di lavoro straordinario come da lui indicate, nella misura individuale complessiva annua del 100% delle ore autorizzate nell'anno di riferimento e che sono da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso il dipendente non opti per l'applicazione della Banca delle ore, ovvero non presenti alcuna richiesta entro il termine

previsto, le ore di prestazione di lavoro straordinario, autorizzate, saranno liquidate o recuperate sulla base delle regole previste dall'istituto del lavoro straordinario. La scelta del dipendente di avvalersi della Banca delle ore ha efficacia annuale e non può essere modificata in corso d'anno.

Il numero massimo delle ore di lavoro straordinario che può essere destinato alla Banca delle ore deve essere sempre ricompreso all'interno di quello massimo relativo al lavoro straordinario effettuabile nel corso dell'anno, nei limiti del fondo annuale destinato a tale finalità ai sensi dell'art. 14 CCNL 1.4.99.

L'utilizzo dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori ammessi contemporaneamente alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative e di servizio.

Le ore accantonate possono, a richiesta del dipendente, essere retribuite o utilizzate per recuperi compensativi, previa autorizzazione del responsabile.

Le ore accantonate nel conto individuale sono fruibili entro l'anno solare successivo a quello di maturazione, dopo di che si provvederà alla liquidazione del compenso spettante.

Qualora il dipendente preferisca fruire del riposo compensativo utilizzando le ore depositate, le risorse economiche non spese rappresentano un'economia e tornano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente.

Art. 10

Pari opportunità

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge 125/91 e seguenti e sulle disposizioni del vigente C.C.N.L. e del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, per i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG) come nominato con delibera di giunta comunale n. 93 del 9.7.2012.

Art. 11

Servizio sostitutivo mensa

Ai sensi del CCNL del 14/09/2000, artt. 45 e 46, è istituito nel Comune di Castel Mella il servizio sostitutivo della mensa. Per servizio sostitutivo di mensa si intende quello fruibile in pubblici esercizi appositamente convenzionati con il Comune e dislocati sul territorio. Ha il diritto al servizio sostitutivo di mensa il personale dipendente a tempo indeterminato ed a tempo determinato, sia pieno che parziale. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio, pertanto vi è l'obbligo di timbrare per la pausa pranzo e timbrare nuovamente prima di rientrare al lavoro.

Il diritto di usufruire del servizio sostitutivo di mensa spetta ai dipendenti nei giorni in cui sono tenuti al rientro pomeridiano, purché siano prestate nella giornata almeno 7,00 ore complessive di lavoro, salvo diversa determinazione motivata del responsabile del servizio, con una pausa pasto non inferiore a 30 minuti e non superiore a due ore, usufruendo dell'istituto della flessibilità.

Il diritto spetta anche in caso di **lavoro straordinario e di recupero debito orario**, debitamente autorizzati. La durata della prestazione lavorativa successiva alla pausa non potrà essere inferiore a un'ora e 30. Il diritto è connesso alla prestazione del servizio, certificata dagli esistenti ordinari sistemi di rilevazione delle presenze.

Non concorrono al raggiungimento delle 7,00 ore utili per usufruire del servizio sostitutivo mensa i **permessi retribuiti per motivi personali o per gli altri motivi previsti dal contratto nazionale di lavoro**. In tal caso potrà essere utilizzato il servizio sostitutivo mensa purché la durata della prestazione lavorativa antecedente e/o successiva alla pausa non sia inferiore alle due ore, salvo diversa determinazione motivata del responsabile del servizio.

8

Ogni dipendente ha diritto ad **un solo pasto** per ogni giornata lavorativa in cui presti effettivamente lavoro, salvo diversa e motivata indicazione del responsabile, con la conseguenza che nessun rilievo può attribuirsi al fatto che presti l'attività, dopo un'ulteriore pausa, anche nelle ore serali. L'art. 13 del CCNL del 09/05/2006 prevede che, ferma restando la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 sopra citati, vengono individuati in sede di contrattazione decentrata integrativa, quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, nonché per l'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata da determinare in sede di contrattazione decentrata integrativa, che può essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. In attuazione dell'articolo sopra citato, vengono individuate le seguenti figure professionali: categoria C e D, appartenenti alla Polizia Locale, soggetti a turni di lavoro, che, alla fine del turno pomeridiano, devono poi svolgere sul territorio **servizi in orario serale – notturno**, purché la prestazione effettiva complessiva sia almeno di 8 ore, potendo usufruire della mensa entro un'ora dal termine del turno di lavoro.

Le sopra indicate figure professionali, qualora **debbano prolungare l'orario di servizio** per ragioni di forza maggiore o comunque per esigenze di servizio nell'interesse dell'Ente, in occasione di prestazioni in situazioni particolari (quali a puro titolo esemplificativo: calamità naturali, rilievi di un incidente stradale, esecuzione di un trattamento sanitario obbligatorio, servizi di viabilità in occasione di cortei o incontri e manifestazioni sportive, culturali, religiose ed altre di vario genere) e che, pertanto, non possano interrompere la prestazione lavorativa alla fine del turno, possono fruire del servizio sostitutivo mensa, purché si **effettui una prestazione complessiva continuativa di almeno 8,00 ore**. Nei suddetti casi, la sussistenza della ragione di forza maggiore o della esigenza di servizio dovrà essere attestata e convalidata dal Coordinatore del Servizio di Polizia Locale.

ART 12

Turnazione

Al personale appartenente alla Polizia Locale che effettua turnazioni si applicano le disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL 01/04/1999 con conseguente riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro.

ART 13

Piano di formazione

L'Amministrazione si impegna a promuovere la realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi con conseguente programmazione delle attività formative, secondo quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 01/04/1999.

ART 14

Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti disciplinati dallo stesso, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Castel Mella,

29 DIC 2017

Manifatture

Mal...

Delegazione trattante di parte pubblica:

Delegazione trattante di parte sindacale:

FP. CGIL

Sp...

DICAP/S...
[Signature]



FP CISC
[Signature]

[Signature]

ACCORDO RELATIVO AI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ – ANNO 2018

Articolo 1 – Indennità per specifiche responsabilità di cui all'Art. 17, c.2, lettera f) CCNL 01/04/1999 s.m.i

I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D (non titolari di posizioni organizzative), entro il mese di Gennaio, in presenza di un atto formale del Segretario Generale, possono ricevere l'incarico per specifiche responsabilità: cioè mansioni che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti o delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.

Si fa riferimento pertanto a "specifiche responsabilità", che non devono essere intese come "responsabilità di procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al profilo professionale posseduto, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a "specifiche e complesse responsabilità di procedimento", non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art.53 del D. Lgs n.165/2001.

L'indennità per particolari responsabilità pertanto può essere attribuita ai:

- ✓ Dipendenti responsabili di "procedimenti complessi", ai sensi della L. 241/1990, oppure di altri incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
- ✓ Dipendenti a cui è attribuita la responsabilità e/o il coordinamento di servizi.
- ✓ Dipendenti a cui è assegnato il coordinamento di squadra o gruppi di lavoro.
- ✓ Dipendenti a cui sono assegnate funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale.

Le indennità hanno:

- ✓ Cadenza annuale
- ✓ Decadono il 31 Dicembre di ogni anno
- ✓ Sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali
- ✓ Non sono cumulabili con le indennità di cui all'Art.17, c.2, lettera i) CCNL 01/04/1999

In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Pertanto l'attribuzione dell'incarico al dipendente avviene mediante la seguente procedura:

1. I Responsabili di Settore titolari di P.O. entro il 20 Dicembre di ogni anno propongono al Segretario Comunale i nominativi da incaricare riferiti alla propria area o settore, con le necessarie motivazioni e avanzando la proposta di graduazione della relativa indennità, come stabilito dal presente accordo.
2. Il Segretario Comunale di concerto con i titolari di P.O., ricevute tutte le proposte, valuta la correttezza delle stesse ai sensi del presente accordo e verifica che le relative quantificazioni rientrino nel budget annuale. Diversamente concorda con i Responsabili di settore titolari di P.O. una diversa quantificazione. Qualora in tale fase non sia ancora

stato concordato l'importo delle risorse assegnate al presente istituto per l'anno in corso, si farà temporaneamente riferimento al fondo dell'anno precedente, salvo conguaglio successivo.

3. Il Segretario Generale entro il 31 Dicembre provvede a formalizzare con atto gli incarichi conferiti.

I criteri ai quali i Responsabili di Settore titolari di P.O. dovranno fare riferimento per la valutazione ai fini dell'attribuzione delle indennità sono i seguenti:

1. Categoria di appartenenza (B=1; C=3; D=5)
2. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività assegnate (Punti da 0 a 5)
3. Grado di complessità delle procedure poste in atto (Punti da 0 a 5)
4. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, in relazione al numero dei comportamenti degli stessi (Punti da 0 a 5)
5. Grado di specializzazione delle competenze tecniche necessarie (Punti da 0 a 5)

L'importo delle indennità, che varia fino ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente Responsabile d'Area titolare di P.O., attribuendo i punteggi relativi ad ogni variabile individuata nei cinque punti precedenti. Il punteggio così ottenuto, riferito ad una base di 25 punti, determina la percentuale da applicare al massimo consentito (Es. con punteggio pari a 22, si ha una indennità pari a € $2.500/25 \cdot 22 = € 2.200$). Naturalmente l'importo base a cui applicare la percentuale ottenuta, verrà annualmente riparametrato in base al budget disponibile e al numero e alla pesatura degli incarichi che si intendono attribuire all'anno di riferimento.

Le indennità così calcolate, sono proporzionalmente ridotte in percentuale al lavoro part-time e alla presenza in servizio, ad eccezione delle assenze per ferie, recupero straordinario, riposi compensativi, congedo di maternità (obbligatoria ed anticipata) e permessi Legge 104, limitatamente a 18 ore mensili.

In caso di assunzione e/o cessazione nell'anno sono proporzionate ai giorni di effettivo servizio prestato. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro le mensilità di Gennaio dell'anno successivo alla attribuzione dell'incarico.

Articolo 2 – Indennità per particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004 (Art.17, c. 2, lettera i), CCNL 01/04/1999.

Tale compenso accessorio è diretto, in particolare, a compensare le specifiche responsabilità, del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, come di seguito riportato:

- a) Compete, se presente nella struttura organizzativa dell'Ente, al personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato civile ed Anagrafe, Ufficiale Elettorale e Responsabile dei Tributi;
- b) Compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazionali con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) Compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario eventualmente attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite

per legge), non compete ai Funzionari titolari di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni sopraelencate è riconosciuta una indennità fino ad un massimo di € 300,00. Le indennità così calcolate, sono proporzionalmente ridotte in percentuale al lavoro part-time e alla presenza in servizio, ad eccezione delle assenze per ferie, recupero straordinario, riposi compensativi, congedo di maternità (obbligatoria ed anticipata) e permessi legge 104, limitatamente alle 18 ore mensili.

In caso di assunzione e/o cessazione nell'anno sono proporzionate ai giorni di effettivo servizio prestato.



**DICHIARAZIONE CONGIUNTA
(NORMA TRANSITORIA CDI 2017)**

In attesa della nuova disciplina contrattuale integrativa, da sottoscrivere nell'anno 2018, le parti confermano l'applicazione dell'incentivo "... per premiare il personale dipendente disponibile a rientrare in servizio per chiamata d'urgenza..." individuato in Euro 40,00 lorde per ogni chiamata fuori servizio.

Castel Mella, 29 DIC. 2017

Delegazione trattante di parte pubblica

[Handwritten signature]

Delegazione trattante di parte sindacale

[Handwritten signatures: Massimo Fini, Malin, Focciata, Dario Malav...



[Large handwritten signature]

NOTA A VERBALE OO.SS.

Le organizzazioni sindacali in relazione all'istituto della pronta disponibilità ritengono opportuno introdurre una specifica disciplina finalizzata a remunerare il personale chiamato a garantire il rientro in servizio per eventi non programmati cadenti in giornate festive che contemplino una chiusura del servizio per almeno due giornate consecutive anche quando si sostanzia l'effettivo rientro in servizio.

Le organizzazioni sindacali in relazione all'istituto delle 35 ore nell'ambito della Polizia locale invitano ad estendere a tutto il personale del servizio il medesimo trattamento orario.

Castel Mella, 29 DIC. 2017

Delegazione trattante di parte sindacale

Mario Petrucci

Mario Petrucci

Eugenio Della

Dario Malaff

A large, stylized signature in black ink, possibly reading 'M. Petrucci', written over a horizontal line.

