Comune di CASTEL MELLA
Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2018 – 2020

In data ..... alle ore ..... presso la residenza municipale del Comune di Castel Mella, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta :

Presidente - *Dott.ssa Francesca Travaglino* - Segretario comunale		P [ ] A[ ]
Componente - *Dott.ssa Ramona Mari* - Vicesegretario comunale		P [ ] A[ ]

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP	*Ornella Eggenter*	P [ ] A[ ]
OO.SS. Territoriale UIL FPL	*Demetrio Barbagiovanni*	P [ ] A[ ]
OO.SS. Territoriale CISL FP	*Ivo Merlini*	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale	*Cristina Dossi*	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale	*Massimo Gelmini*	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale	*Giancarlo Picchi*	P [ ] A[ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo decentrato (di seguito CCDI) per il triennio 2018 - 2020.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente	OO.SS. CISL – FP
Componente	OO.SS. CGIL – FP
	OO.SS. UIL - FPL
	R.S.U. Aziendale
	R.S.U. Aziendale
31 DIC 2018	R.S.U. Aziendale

Comune di CASTEL MELLA
Provincia di Brescia

SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 4

CAPO I – Disposizioni Generali 4

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale 4

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 4

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto 5

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi 5

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE 6

CAPO I Risorse e Premialità 6

Art. 5 Quantificazione delle risorse 6

Art. 6 Strumenti di premialità 6

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

Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale 9

CAPO II Performance 10

Art. 9 Performance individuale 10

CAPO III Disciplina delle indennità 11

Art. 10 Principi generali 11

Art. 11 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) 11

Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità 14

CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 14

Art. 13 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018 14

Art. 14 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni 14

CAPO V Sezione polizia locale 15

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

Art. 16 Indennità di servizio esterno 15

Art. 17 Indennità di funzione 16

CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE 17

Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative 17

TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO 18

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro 18
Art. 19 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 18
Art. 20 Reperibilità 18
Art. 21 Turnazioni 18
Art. 22 Ulteriori istituti 19
CAPO II Disposizioni Finali 19
Art. 23 Salute e sicurezza sul lavoro ..... 19.

Comune di CASTEL MELLA
Provincia di Brescia

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

   a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);

   b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

   c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

   d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

   e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale **101 del 13/06/2000** modificato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 147 del 12/12/2016;

   f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 151 del 05/12/2011;

   g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e **sino al 31 dicembre 2020.**

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati, fermo restando la vigenza degli istituti di cui al CCDI anno 2017 non incompatibili con il presente contratto o con il contratto nazionale vigente.

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 5
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate del comune di Castel Mella è stata effettuata con deliberazione G.C. n. 128 del 08/11/2018. Le risorse disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 101.660,26.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997 (pari ad € 4981,26) in quanto, come attestato nella deliberazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 6
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
   a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale e/o collettiva;
   b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali vigenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri da individuarsi in sede di accordo successivo;
   c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione della performance adottato dall' Ente;

d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 68 comma 2 lettera g) del CCNL 21/05/2018.

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

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti del fondo come annualmente assegnato, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
5. Per il triennio 2018/2020, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

Comune di CASTEL MELLA
Provincia di Brescia

ISTITUTI FINANZIATI	2018	2019	2020
Indennità comparto	9.300,00		
Progressioni orizzontali	29.730,92		
Indennità di insegnamento	340,92		
Indennità di turno	2.800,00		
Indennità di rischio	1.211,63		
Indennità specifiche responsabilità	13.750,00		
Indennità specifiche responsabilità anagrafe	700,00		
ICI	2.000,00		
Progetti	17.000,00		
Istat	11.603,00		
Premi correlati alla performance individuale/organizzativa, (di cui a valere dall'anno 2019, il 30% per la "differenziazione del premio individuale" da destinare al personale non dirigente)	13.223,79		
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.13 del presente contratto integrativo.			
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente,			
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL da destinare al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti dall'art. 17 del presente contratto integrativo a valere dall'anno 2019		1.500,00	

Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-,quinquies da destinare al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti dall'art. 16 del presente contratto integrativo a valere dall'anno 2019		1.200,00	

Solo per l'anno 2018, ove la decorrenza delle singole indennità sia stata differita, per consentire una puntuale quantificazione, al 1 gennaio 2019, le indennità di cui sopra saranno disciplinate dai previgenti CCNL e CDI.

6. Per gli anni 2019 e 2020 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili.

Art. 8
Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e/o nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.*
3. Per quanto attiene all'applicazione dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018 si rinvia alla verifica annua di cui all'art 3 del presente CCDI.

CAPO II
Performance

ART. 9
Performance individuale

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
2. IL 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
4. Ad una percentuale massima del 20% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione minima del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente e secondo formula di cui al successivo comma 7.
5. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
   a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
   b) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
   c) superiore valutazione media del triennio;
   d) maggiore anzianità di servizio nell'ente.
6. Il sistema di misurazione per l'anno 2018 è quello vigente approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 151 del 05/12/2011 .
7. Al fine della sola applicazione della maggiorazione di cui al comma 4 del presente articolo ed a valere per il solo anno 2018 il sistema per la distribuzione di tale premio sarà quello ponderato con la sola valutazione individuale:

   Maggiorazione premio individuale= $(X/\sum PI)*Pi$

   X= quota destinata alla maggiorazione dei premi

   $\sum PI$ = somma dei punteggi individuali degli aventi diritto alla maggiorazione

   Pi = punteggio individuale del dipendente

8. Le parti si impegnano ad adottare apposito sistema di valutazione comprensivo del correlato sistema di distribuzione della maggiorazione entro il termine previsto dall'art. 13 comma 3 CCNL.

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 10
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica annuale.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

Art. 11
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) Disagiate;
   b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) Implicanti il maneggio di valori.

2. Per le attività disagiate si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione come certificata annualmente dal Titolare di Posizione Organizzativa:
   a) Disagio connesso alla modifica temporanea delle mansioni che determina l'alterazione di entrambi le condizioni spaziali e temporali, della prestazione lavorativa (peso causale 1);
   b) disagio connesso a spostamenti frequenti nell'arco della giornata lavorativa e adibiti al trasporto di cose (peso causale 2);
   c) disagio connesso ad attività che rendono necessario l'orario giornaliero spezzato del dipendente assegnato (peso causale 3).
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. Per le attività esposte a rischi si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività secondo la seguente gradazione certificata annualmente dal Titolare di Posizione Organizzativa:
   a) rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con operazioni accessorie di carico e scarico (peso causale 1);
   b) rischi derivanti dall'utilizzo, anche occasionale, di prodotti tossici e a sostanze nocive, anche se non contemporaneamente (peso causale 2);
   c) rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, anche se non permanenti; maneggio di materiale adibito ad allestimenti di palchi con posatura di transenne, ponteggi, etc. (peso causale 3).
6. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
8. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
   ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle

quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

9. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

10. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al rendiconto reso dagli Agenti Contabili secondo il valore mensile delle risorse maneggiate con la seguente gradazione:
    a) fino a 1.000,00 euro (peso causale 1,0)
    b) da 1.001,00 euro a 2.000,00 euro (peso causale 2)
    c) oltre i 2.000,00 euro (peso causale 3).

	Disagio	Rischio	Maneggio valori
Peso causale 1	1	1	
Peso causale 2	1,5	1,5	1
Peso causale 3	2	2	2

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente sulla base dei dati desunti:
    - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
    - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance.

13. Qualora il dipendente venga adibito a mansioni diverse sarà necessario rivalutare il peso delle sue attività.

14. L'indennità condizione lavoro è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

15. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e troverà applicazione con decorrenza dal 1° gennaio 2019 sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori; fino al 31 dicembre 2018, pertanto tali indennità rimangono disciplinate dai precedente accordi decentrati.

Art. 12
Indennità per specifiche responsabilità

1. Le Parti convengono che per l'anno 2018 le indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 70 quinques comma 1 e 2 del CCNL verranno erogato sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.
2. Le Parti convengono di disciplinare i criteri per le specifiche responsabilità con specifico accordo che si allega al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale.

CAPO IV
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13
Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
   - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
   - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 14
Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 22/10/2018 avente oggetto "Approvazione del regolamento per la ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016" il Comune ha adottato specifico regolamento.

CAPO V
Sezione polizia locale

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

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

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
   - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
   - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018;
   - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
   - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 16
Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 1.200,00.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018, spetta esclusivamente al personale assegnato al Settore Polizia Locale adibito in via continuativa a servizi esterni di vigilanza.
3. Tale indennità viene corrisposta al personale rispondente a entrambi i requisiti solo in rapporto alle giornate di effettivo svolgimento di servizi esterni di vigilanza, e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dei servizi in questione.
4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento in via continuativa del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
5. L'importo su base giornaliera dell'indennità da riconoscere al dipendente adibito a servizio esterno di vigilanza in via continuativa è fissato in 3,00 euro.
6. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno di cui al comma 5 dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018, con le indennità di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 37 del CCNL 06/07/1995 (P.S.), con i compensi connessi alla performance e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
7. Non è invece cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018.
8. La corresponsione dell'indennità di servizio esterno è effettuata semestralmente sulla base dei dati desunti:

a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
b) da specifica relazione e conseguente attestazione del responsabile del servizio Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

9. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 17
Indennità di funzione

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 1.500,00.
2. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
   a) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile di servizio/Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali;
   b) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato
4. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
   b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
   d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance;
   e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

CAPO VI
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Per quanto attiene alla regolamentazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. di cui all'art. 7 comma 4 lettera v) e 15 comma 4 del CCNL 21/05/2018 le Parti convengono di adottare apposito sistema entro il al termine previsto dall'art. 13 comma 3 CCNL.

TITOLO III
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10% nei casi specificatamente dettagliati al comma 9 del predetto articolo lettere da a) a g)
2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 20
Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un anno per singola area di pronto intervento. l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 21
Turnazioni

Al personale appartenente alla Polizia Locale che effettua turnazione si applicano le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL del 21/05/2018.

Art. 22
Ulteriori istituti

Per quanto non previsto continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL Comparto Funzioni Locali siglato il 21/05/2018 o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL e del previgente CCDI.

CAPO II
Disposizioni Finali

Art. 23
Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

   a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

   b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

   c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

   d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

   e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

   f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La decisione della RSU aziendale di sottoscrivere la presente Ipotesi di CCI per il triennio 2018-2020 si basa esclusivamente al senso di responsabilità, nella convinzione che le azioni della parte datoriale costringono a scegliere il male minore per i lavoratori.

Giova evidenziare che l'attività di contrattazione non ha coinvolto il contenuto della pre-intesa tenuto conto che nell'incontro di Giovedì 15/11/2018 (data di apertura del tavolo di confronto) si è affrontata la costituzione del fondo giusta deliberazione G.C. n. 128 del 08/11/2018.

La bozza dell'ipotesi di pre-intesa è stata trasmessa, a più riprese ed in diverse versioni, dalla delegazione di parte pubblica alla controparte sindacale nei giorni: Venerdì 7/12/2018, Lunedì 10/12/2018 (rettifica della versione precedente) e Martedì 11/12/2018 (integrata dalla parte economica).

In data 13/12/2018 le rappresentanze territoriali ed aziendali, in sede di assemblea dei lavoratori, hanno analizzato, ancorché in modo superficiale, la proposta di ipotesi di CCI pervenuta completa solo il giorno prima. Tenuto conto delle diverse criticità presenti nella bozza di pre-intesa l'assemblea dei lavoratori ha ravvisato la necessità di un ulteriore approfondimento, nonché del proseguo del confronto di merito sull'ipotesi di CCI, di delegare le rappresentanze sindacali a chiedere, alla controparte datoriale, una proroga della trattativa al fine di comprendere motivazione delle scelte di impostazione del Contratto integrativo proposto, ed al contempo di fissare la data di Martedì 8 gennaio 2019 per un incontro delle parti.

Diversi gli elementi emersi di non condivisione della bozza di Ipotesi di CCI, oltre ad elementi formali e di contenuto della parte giuridica, per i quali ci si riserva di chiederne una revisione in tempi molto stretti, gli elementi di maggiore criticità riguardano le dimensioni economiche oggetto delle diverse destinazioni di utilizzo del fondo. Senza tacere sugli elementi che hanno portato l'Ente a definire la Costituzione del fondo con un palese orientamento di concentrazione ulteriore di risorse rivolte al finanziamento delle risorse destinate al sistema delle responsabilità di posizione organizzativa e del segretario comunale, nonché al personale dipendente investito di specifiche responsabilità, si stigmatizza la definizione di importi in conclusione dell'anno e non in modo preventivo tanto da sottintendere una modalità che travalica i criteri condivisi allegati al CCDI del 2017.
Riteniamo che sarebbe stato più corretto mantenere i limiti previsti dal contratto decentrato dell'esercizio scorso anche per evitare distorsioni dell'applicazione del CCNL e delle norme.

Altro elemento che riteniamo quantomeno irrituale e forzato riguarda la deliberazione n. 136 del 29/11/2018 con la quale l'Ente ha deciso di destinare i 17.000,00 euro (art. 67 c.3 lett. i e c. 5 lett. b) per il finanziamento di taluni progetti e non tutti i progetti formalmente deliberati.

In ultimo la comunicazione del 19/12/2018 (prot. n. 19840) nella quale la parte datoriale ha informato le rappresentanze sindacali territoriali e aziendali circa la non concessione della proroga del tavolo di contrattazione motivata da un interpretazione restrittiva degli effetti circa l'eventuale sottoscrizione del CCI oltre il 31/12/2018. Tale posizione, di cui prendiamo atto, risulta in contrasto con un recente parere ARAN del 30/10/2018, supportato da una recente deliberazione della Corte dei Conti, Sezione di controllo Friuli Venezia Giulia n. FVG/20/2018/Par. la quale consentirebbe l'utilizzo delle risorse indicate nel Fondo anche se il CCI fosse sottoscritto oltre il 31/12/2018. Tenuto conto che l'Amministrazione comunale ha chiaramente inteso ritenere prioritarie le politiche di programmazione rispetto all'erogazione del Fondo al personale dipendente ne deriva l'opportunità di sottoscrivere il CCI nonostante non si siano verificate le condizioni di confronto.

RSU CISL

CGIL