

Comune di Gallicchio

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO 2018

L'anno **duemiladuemiladiciotto** , il mese di **ottobre** , il giorno **quattro** , alle ore **15,30** , nei locali della sede del Comune di **Gallicchio** si è riunita la delegazione trattante, convocata con nota-pec prot. 2855 del 25/09/2018 , composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica e normativa anno 2018 :

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Giovanni Conte – segretario comunale
Componenti: Rocco Balzano – responsabile di P.O.

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori: Giovanni Sarli – segretario regionale CISL-FPL

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 21/05/2018;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., parte economica anno 2018 e normativa anno 2018 , nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

VISTO l'allegato denominato "Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili –anno 2018 " che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato .

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

TITOLO I- DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1-Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/5/2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/07/2016, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.

2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/ 2018 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/ 2018 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle Risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2-Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Finanziario, limitatamente a scadenza per legge;
n. 1 unità categoria D;(resp. P.O)
 - b)Ufficio Protezione Civile (Servizi di P.M.,UT, S.G.) limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime:
n. 1 unità categoria D;(resp. P.O)
n.2 unità categoria C (vigile e geometra)
n.1 unità categoria B (operatore)
 - c) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte;
n. 1 unità: categoria C
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 -Relazioni Sindacali (Art. 3 CCNL 21/05/2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contenimento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzati e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione
 - b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- -informazione
- -confronto
- -organismi paritetici di partecipazione

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4- Informazione (Art. 4 CCNL 21/05/2018)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. L'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Art. 5- Confronto (Art. 5 CCNL 21/02/2018)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2 di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5gg. dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
- e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6-Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 7 - Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, sono stati designati dalla Giunta Comunale con apposita **deliberazione n. 55 del 25/09/2018**.
4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.
5. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018;
6. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
7. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme

Art. 8-Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 9- Formazione e aggiornamento del personale (Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018)

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività. Le attività di formazione sono rivolte a:

- a)-valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
- b)-assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici; -
- c)-garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.

A tal fine:

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale, il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018 (solo per gli Enti con più di 300 dipendenti):
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziato.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 10- Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO.SS ed alla RSU. Per il 2018 vale la tabella riportata all'art.22 comma 2 .
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

Art. 11-Banca delle ore

1. Presso l'ufficio Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di **180 ore annue**.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell' Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

Art.12- Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt.1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.13- Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato FONDO CONTRATTO DECENTRATO in data 4/10/2018 e quantificate in € **32.044,01**
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € **7.312,61** già decurtate delle somme di € **24.731,40** destinate per:

-a) progressioni economiche	20.193,00;
-b) indennità di comparto	4.538,40;
-c) oltre alle risorse variabili corrispondenti ad	€ 0,00

, saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali-quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.
4. **Per l'anno 2018** le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Art.14- Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Per l'anno 2018 non sono presenti risorse per compensi attribuibili ai sensi dell' Art. 5 comma 3 letto b) art. 7 comma 4 lett b) CCNL 21/05/2018.

Art. 15- Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance organizzativa

Per l'anno 2018 non sono presenti risorse .

Art. 16- Differenziazione del premio individuale (somme variabili)

Per l'anno 2018 non vi e' possibilita' di dare applicazione all'art.68 e Art. 69 CCNL 21/05/2018;

Art. 17- Risorse per il finanziamento delle P.O.

Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018.

Art. 18- Progressione economica orizzontale (Art. 16 CCNL 21/05/2018)

Per l'anno 2018 , data l'esiguita' del fondo, non sono finanziabili progressioni economiche orizzontali . Per effetto del pensionamento avvenuto nel corso del 2018 , si stabilisce che la quota RIA e la parte relativa alla Progressione economica restituita al fondo, **nell'anno 2019**, venga prioritariamente assegnata per le progressioni orizzontali

Art. 19- Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

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. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) sarà pari ad € **1,20** per l'incidenza di una sola causale e sarà aumentata del **50%** per ogni causale aggiuntiva.

Per l'annualità di cui al presente CCDI il personale interessato è pari a:

settore	Ufficio	Somma assegnata	Di cui dipendenti n.	Causali
Area 1	Serv. Polizia M.	€ 495,00	1	(Rischio / manegg.valori)
Area 3	Servizi Esterni	€ 330,00	1	(Rischio)
Area 2	Serv. Economato	€ 247,50	1 (part time 50%)	(disagio/manegg. valori)
Area 1	Serv. Ausiliari	€ 165,00	1 (part time 50%)	(disagio)
totali		€ 1.237,50		

La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità .-

Art. 20- Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie **C**, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, è riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di **Ufficiale di stato civile ed anagrafe** nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

3. **L'indennità di responsabilità**, di cui al comma 1 del presente articolo, è erogata nelle seguenti misure:

Responsabile di Servizio	Cat.	Personale n.	Indenita'
Ufficio Polizia Municipale	C3	1	1.300,00
Ufficio Tecnico	C4	1	1.300,00
Ufficio Stato Civile/Anagrafe	C3	1	1.300,00
Totale			3.900,00

4. **L'indennità di responsabilità per specifiche funzioni** di cui al comma 2 è erogata nelle seguenti misure

qualifica	Cat.	Personale n.	Indenita'
Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe	C3	1	300,00
Totale			300,00

5. Il Totale delle risorse a carico del fondo per le specifiche responsabile ammonta per il 2018 a € 4.200,00.

6. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente.

Art. 21-Reperibilità (Art. 24 CCNL 21/05/2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

3. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

7. Nell'anno 2018 non sono individuabili aree di pronta reperibilità'.

Art. 22- Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno

1.E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNI., del 05/10/2001.

2.Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 , **comprehensive delle ore di straordinario ordinario autorizzato** di cui all'art. 10 del presente accordo sono quantificate per l'anno 2018 in **€ 1. 035,11 , secondo il seguente prospetto :**

1	2	3	4	6	7	LIQUIDABILE
N° Ord	DIPENDENTI COGNOME E NOME	Categoria	Ore	tariffa oraria	Imponibile	
str.	(Serv. Esterni) Vicino Rocco	B3- ord.	8	12,13	€ 97,04	€ 316,40
		B3- Fes	16	13,71	€ 219,36	
str.	(Serv. P:M) Conte Arturo	C3- ord.	4	13,62	€ 54,48	€ 367,40
		C3- fes.	20	15,65	€ 313,00	
str.	(Serv. Finanz.) Pandolfo Franca	b1-ord	15	11,48	€ 172,20	€ 172,20
		b1-fest	0	12,97	€ -	
str.	(Serv. Ausiliari) Cappellini Peppino	a1-ord	4	10,86	€ 43,44	€ 178,42
		a1-fest	11	12,27	€ 134,98	
						€ 1.034,50

Art. 23-Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma I, lett. K, CCNL I/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con **destinazione vincolata** rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento di controlli finalizzati alla sicurezza urbana e stradale o progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada, sono ascrivibili nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

Art 24- Messi Notificatori

A decorrere dal 2019 , ai messi notificatori e' destinata una quota pari al 100% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerati dall'Ente . L'erogazione degli incentivi avviene annualmente in misura proporzionale agli atti notificati .

Art.25-Indennità di funzione personale Polizia Municipale (Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018);

L'Ente eroga al personale inquadrato nelle categorie C , che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito come già' quantificata ed indicata al precedente art. 20.

Art. 26- Turnazioni Personale Polizia Municipale

Data la presenza di un unico dipendente appartenente all'ufficio di Polizia Municipale non vi e' possibilita' di turnazione .

ART.27-Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalita' in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalita' assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Non sono determinabili proventi da destinare per l'anno 2018

Art.28 -Indennita' di servizio esterno Personale P.M.

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennita' giornaliera, il cui importo e' determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennita' di cui al comma 1 e' commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennita' di cui al presente articolo:

- a) e' cumulabile con l'indennita' di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) e' cumulabile con le indennita' di cui all' art. 37, comma 1, lettob), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) e' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non e' cumulabile con l'indennita' di cui all'art. 70-bis.

4. Tale indennita' spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilita', per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sar'a liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento. Per determinare la misura dell'indennita', si deve tenere conto dei seguenti criteri:

- a) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogate che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennita' nell'ambito delle attivita' svolte dal dipendente;
- b) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

Non sono quantificabili risorse per l'anno 2018 , se non quelle gia' determinate e assegnate all'art.19.

Art. 29-Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attivita' e di iniziative di carattere privato

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attivita' o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art.30 - Progetti migliorativi

Nel corso dell'anno 2018 e' finanziato il progetto diretto all'ampliamento del servizio cimiteriale fruibile anche di domenica e nei giorni festivi con l'attribuzione di un'indennita' di 12 € al gg. equivalente a:

70 gg. di apertura * 12,00 € pro die = € 840,00 / n. 2 operatori = 420,00 euro c.uno .

- n. 1 Operatore cat. B € 420,00

- n. 1 Geometra cat C € 420,00

Art.31- AGGIUNTE

La parte Sindacale

-suggerisce che l'Amministrazione, nell'anno 2019, convenga per l'assegnazione dei servizi in capo alla categoria D , collocata a riposo e attualmente garantiti con decreto di attribuzione di funzioni aggiuntive assegnate agli altri responsabili di P.O. di qualifica D , al personale della categoria C dell'area Amministrativa , con la nomina di nuove P.O. secondo lo spirito del nuovo contratto .

-richiede altresì che le indennità di funzione vengano erogate con cadenza mensile , e che per effetto del pensionamento avvenuto nel corso del 2018 , la quota RIA e la parte relativa alla Progressione economica restituita nella disponibilità del fondo, venga prioritariamente assegnata nell'anno 2019 per le progressioni orizzontali

-chiede che nel corso del 2019 vengano poste le condizioni per superare il limite dei 6 turni mensili previsti dal CCNL per l'attribuzione al settore Anagrafe e Stato Civile della pronta reperibilità'

Art.32- DICHIARAZIONI A VERBALE

Il Segretario Regionale del CISL ,dott. Giovanni SARLI , mette a verbale, che venga adottato entro la fine del 2018 l'aumento delle ore ai dipendenti in servizio ex lavoratori LSU stabilizzati in regime di part-time al 50% , per l' aumentato carico di lavoro .

Art.33 - Riassunto degli impegni contabili a valere sul Fondo

Art. 19- Indennità condizioni di lavoro (Ex indennità di rischio, disagio, maneggio valori)	€ 1.237,50	FONDO CONTRATTO DECENTRATO ANNO 2018 <i>Parte stabile + parte variabile</i>
Art. 20- Indennità per specifiche responsabilità (comma 3)	€ 3.900,00	
Art. 20- Indennità per specifiche funzioni (comma 4)	€ 300,00	
Art. 22- Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno (prestazioni di lavoro straordinario autorizzate)	€ 1.034,50	
Art.30 - Progetti migliorativi (ampliamento servizi cimiteriali alle domeniche e ai gg. festivi)	€ 840,00	
Previsione Impegni contabili	€ 7.312,00	7.312, 61

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: il Segretario comunale : f.to Dott. Giovanni Conte _____

Componenti: il Responsabile di P.O. : f.to Sig. Rocco Balzano _____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentante Sindacale Unitario :

il Segretario regionale CISL-FP: f.to Dott. Giovanni Sarli _____