UNIONE dei COMUNI LOMBARDA dell'ALTA VALLE CAMONICA

Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

In data 27 dicembre 2019 ha avuto luogo presso la sede dell'Unione dei Comuni Lombarda dell'Alta Valle Camonica a Ponte di Legno in Via Salimmo, 3 l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente – Dott. Gregorini Fabio in qualità di Segretario comunale Giorgi Giacomo in qualità di Responsabile del Servizio di Polizia Locale

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP rappresentata da Cotti Cometti Giorgio

OO.SS. Territoriale CISL FP rappresentata da Scaroni Mauro

Luciano Rossi in qualità di RSU

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

- 1. Il presente CCDI 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) II 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";

(pr

Mil

- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 16.03.2009 così come modificato con deliberazione n. 3 del 01.02.2010;
- f) 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 2021.
- 3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
- 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.

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.

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 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 187 del 09/10/2019. Le risorse disponibili per l'anno 2019, 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 31.891,48 come da tabella allegata.
- 3. 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; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente contratto.

Art. 6 – Strumenti di premialità

- 1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - b) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
 - c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa:
 - d) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
 - e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

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) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) 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;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- 3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
- 4. Per l'anno 2019, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2019	
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (compreso progetto finalizzato per gestione mercato di Euro 1.500,00		
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente (serv. esterno personale Polizia Locale € 5.000,00, disagio € 4.100,00 e maneggio valori € 400,00)	€ 9.500,00	
Lavoro straordinario	€ 5.000,00	
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente	€ 1.000,00	
Indennità per personale comandato all'Unione	€ 2.500,00	
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo	€ 2.724,46	
Somme consolidate (indennità di comparto e PEO precedenti)	€ 8.548,86	

5. Per gli anni 2020 e 2021 si provvederà a una nuova destinazione delle risorse sulla base delle condizioni organizzative dell'ente. Il pagamento delle indennità sarà disposto solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione del Responsabile del servizio finanziario previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere del Revisore dei Conti.

\f\z





1.

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.
- 3. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinate annualmente alle PEO dovranno essere quantificate in sede di costituzione del fondo a valenza sulle annualità 2020 e 2021 mentre per l'anno 2019 ammontano ad € 2.724,46 (nuove progressioni) pari a complessivi € 8.927,14 comprensivi delle PEO assunte sino al 31/12/2018, come definite all'art.7 comma 4, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto. Per l'anno 2019 le parti concordano di effettuare le seguenti PEO:
- N. 1 da D2 a D3 con decorrenza dal 01/01/2019
- N. 1 da C1 a C2 con decorrenza dal 01/06/2019

Requisiti di partecipazione

a. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica di livello.

Procedure selettive e criteri di valutazione

- a. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^ gennaio dell'anno di riferimento o dalla data di raggiungimento del 24° mese di anzianità nella posizione economica precedente.
- b. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- c. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dal Segretario dell'Unione.
- 4 Con il presente contratto vengono già regolate inoltre le progressioni orizzontali per l'anno 2020 le quali saranno poi quantificate con la costituzione del fondo 2020 e precisamente:
 - N. 1 da C3 a C4 con decorrenza dal 01/01/2020
 - N. 1 da C5 a C6 con decorrenza dal 01/01/2020

Art. 9 - Premio correlato alla performance organizzativa

- 1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance o altro strumento analogo di programmazione, approvato annualmente con delibera della Giunta dell'Unione, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
- 2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse



- variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance o altro strumento analogo di programmazione.
- 3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile. Il provvedimento di erogazione è adottato dal Segretario dell'Unione.

Art. 10 - Premio correlato alla performance individuale

- 1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta dell'Unione, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
- 2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
- 4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno l'80 % del monte giornaliero previsto, nell'arco dell'anno solare.
- 5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 11 - Maggiorazione del premio individuale

- 1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:
- a) dalle risorse stanziate per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 69 CCNL 21/05/2018 (importo A)
- b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna categoria (A/B, C, D);
- c) ottenuto detto valore medio pro-capite (importo B) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 25% dell'importo B (importo C).
- d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.

C.C.D.I. Unione dei Comuni Lombarda dell'Alta Valle Camonica 2019-2021



Art. 12 - 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'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei Responsabili di servizio.
- 5. 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.
- 6. 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.
- 7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
- 8. 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 opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
- 9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.
- 10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui al presente contratto integrativo.

Art. 13 - 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. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;



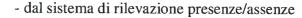
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
- 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. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, 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;
- 6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
 - 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. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene quadrimestralmente, sulla base dei dati desunti:











- 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.
- 9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori 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.
- 10. E' 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 Segretario dell'Ente.
- 11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - 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.
- 11. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto per l'anno 2019	
A	personale in servizio esterno	€ 9,00	€ 5.000,00	
В	personale in servizio esterno in orario continuato	€ 1,50		
С	personale con funzioni di agente contabile con maneggio valori	€ 1,00	€ 400,00	

14. 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 individuale.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità

- 1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Segretario dell'Unione, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla



(

- base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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;
- 2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato;
- 3. 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. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.
- 4. Il provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità è demandato all'annualità 2020. Per l'anno 2019 è destinato a questa finalità un importo di Euro 700,00 per le attività del Servizio finanziario.

Art. 15 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

- 1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono alle seguenti fattispecie se ed in quanto applicabili all'Unione:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- incentivi per il recupero del gettito IMU-TARI (art. 1, comma 1091, Legge 30/12/2018, n. 145)
- 2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti adottati dall'Unione.

Art. 16 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

- 1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.



f.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti adottai dall'Unione.

Art. 17 - Prestazioni del personale di Polizia Locale 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;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.
- 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. 18 - Proventi delle violazioni al codice della strada

- 1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, 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 finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
- 2. Per le suddette finalità l'Unione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
- 3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 19 - 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 Euro 5.000,00.
- 2. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.



3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni	€ 9,00	01/01/2019
В	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario continuato	€ 1,50	01/01/2019

- 4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
- 5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene quadrimestralmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro
- 6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettata unitamente al pagamento dello stipendio tabellare.
- 7. L'indennità di cui al presenta articolo:
- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5i, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ii, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
- 8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019
- 9. 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, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art. e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Nel limite massimo stabilito sono riconosciute le seguenti indennità, maggiorazioni o compensi:

- gettone fisso di chiamata per rientri urgenti, da certificarsi per iscritto da parte del Responsabile del Servizio: Euro 40,00 se in orario diurno oppure Euro 50,00 se notturno o festivo oltre alla corresponsione del compenso per il lavoro straordinario.
- rientri in servizio (al di fuori dell'orario di turnazione) in occasione di funerali Euro 80,00 omnicomprensivo.
- rientri in servizio in occasione di Consigli Comunali o Assemblea (al di fuori dell'orario di turnazione) Euro 80,00 omnicomprensivo.
- indennità fissa per prestazioni rese nelle seguenti giornate festive se ricadenti all'interno dell'ordinaria programmazione di servizio: Capodanno, Epifania, Pasqua, Pasquetta, 25 aprile, primo maggio, Ferragosto, Natale e S. Stefano Euro 80,00 in aggiunta alla retribuzione ordinaria se svolte in orario di turnazione;
- In orario continuato, verranno riconosciute per le festività sopra menzionate, € 12,00 all'ora in aggiunta allo straordinario festivo, ed € 10,00 all'ora in aggiunta allo straordinario in caso di altre festività non inserite nell'elenco e nei periodi dove non è percepita l'indennità di turno.

Durante la turnazione dei 6 giorni 6 ore ed 1 riposo per effettuare lavoro festivo e di conseguenza turnazioni di 7 giorni consecutivi, per il 7° giorno verrà riconosciuta una maggiorazione oraria di € 10,00.

) res





Le parti destinano la quota pari ad Euro 6.100,00 al finanziamento dell'indennità di turno, per compensare le ulteriori condizioni di disagio del personale addetto al servizio di polizia locale con particolare riferimento ai servizi prestati nei giorni festivi, in orario notturno e in caso di rientro in servizio in giornate di riposo e per 6/7 giorni settimanali consecutivi.

Art. 20 - 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 Euro 300,00.
- 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) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano la funzione di vice comandante in assenza dello stesso.
 - 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;
 - c) L'importo dell'indennità è di € 300,00 erogato all'Agente di Polizia Locale di cat. C non titolare di P.O. formalmente incaricato delle funzioni vicarie del Responsabile di Servizio.
- 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 (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
- 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 individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

Art. 21 - Turnazioni

- 1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. 10 mesi con esclusione dei periodi dal 15 luglio al 20 agosto e dal 20 dicembre al 7 gennaio e nei periodi di festività infrasettimanali, ponti, Pasqua ecc. come da turnazioni predisposte dal Comando con orario 09.00 12.00 e 14.00-19.00 con 2 riposi settimanali modificabili in base alle esigenze di servizio.
- 2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
- 3. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:



13/

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute:
- dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi
- 4. L'orario in turnazione per i restanti periodi si svolge con i seguenti orari:
 - 4 giorni settimanali con il mattino dalle 7.00 alle 13.30 o il pomeriggio dalle 13.00 alle 19.30.
 - 1 giornata da nove ore con il mattino 9.00- 12.00 e il pomeriggio 14.00 -19.00.
 - 1 riposo con lavoro 2 domeniche al mese per i mesi di maggiore afflusso turistico
- 5. I turni, i servizi, i riposi ed il lavoro festivo saranno predisposti dal Comando e modificabili in base alle esigenze di servizio.

Art. 22 - Orario multiperiodale

- 1. Il periodo di 13 settimane di maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è ridotto a n. 8 settimane circa dal 15 luglio al 20 agosto e dal 20 dicembre al 7 gennaio.
- 2. Il presente articolo ha valenza di comunicazione dell'articolazione oraria ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018

Art. 23 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O.

- 1. La determinazione della retribuzione di risultato sui titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (perfomance individuale).
- 2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.
- 3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
- 4. Alla retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 15, comma 4 del CCNL 21/05/2018, è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzativa previste;

Art. 24 - 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) 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.

Art. 26 - Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019, 2020 e 2021, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

Allegati al presente contratto:

- Tabella sulla composizione del fondo
- Tabella sulla destinazione delle risorse.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte datoriale

C.C.D.I. Unione dei Comuni Lombarda dell'Alta Valle Camonica 2019-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Gregorini Fabio

Il Responsabile del Servizio di Polizia Locale

Giorgi Giacomo

Per la delegazione sindacale

La OO.SS. Territoriale CGIL FP

Cotti Cometti Giorgio

La OO.SS. Territoriale CISL FP

Scaroni Mauro

La RSU

Rossi Luciano