



Comune di Magnano in Riviera

**PREINTESA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO DI LAVORO 2019 – 2021**

L'anno 2019 il giorno 12 del mese di dicembre alle ore 09,00 ha avuto luogo presso la sede del Comune di Magnano in Riviera l'incontro tra le parti così costituite:

1. Per la parte pubblica Segretario dott. Marco Coiz;
2. Per la R.S.U. Signora Zuliani Nicoletta
3. Per la CISL Sig. Giovanni Di Matola

per la sottoscrizione della pre-intesa relativa all'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019 del Comune di Magnano in Riviera.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo si prende atto che risulta quanto segue:

Provvedimento	Importi	
	Parte stabile	Parte variabile
Determina di costituzione del Fondo 2019 n. 77/RAG/IMP del 18/11/2019	Euro 18.861,34	Euro 11.000,00
	Totale Fondo	
	Euro 29.861,34	

Per quanto riguarda gli utilizzi del Fondo si prende atto che le progressioni economiche già attribuite risultano pari ad Euro 20.440,95 gravando sulla parte variabile per Euro 1.579,61. Le risorse variabili conseguentemente disponibili sono pari ad Euro 9.420,39.

Le parti concordano su quanto segue:

**ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Magnano in Riviera.
2. Al personale assunto a tempo determinato viene garantito l'accesso al salario accessorio per gli istituti compatibili.

**ART. 2
DECORRENZA E DURATA**

1. Il presente contratto ha validità triennale eccetto la parte economica soggetta a contrattazione annuale.

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data della firma definitiva, salvo diversa indicazione contenuta nei singoli articoli.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le disposizioni del presente CCDIL, eventualmente incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e sostituite dalle nuove disposizioni qualora le stesse non necessitino di negoziazione.
4. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, ne procedono ad azioni dirette.
5. Il presente CCDIL può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.

ART. 3

INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE – CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati. Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato.

Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

2. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

3. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

4. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero Addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	Raccoglimento delle registrazioni di morte
ELETTORALE	Fino a 2	In caso di consultazioni elettorali
PERSONALE	1	Nel periodo intercorrente tra il 10 e il 20 del mese
POLIZIA LOCALE	1	Per turno

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

ART. 4

TEMPI E PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

1. La costituzione del Fondo nonché l'ammontare delle risorse destinate alle voci stipendiali di cui al comma 6 dell'art. 32 del CCRL 2018 avvengono nei termini previsti dall'art. 33 dello stesso CCRL.
2. Gli atti di costituzione del fondo e di determinazione delle risorse di cui al comma precedente vengono trasmessi prontamente alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU, e comunque entro 10 giorni dalla loro adozione.

DTG

[Signature]

3. La contrattazione decentrata integrativa avviene nei tempi e con le procedure indicate dall'art. 39 del CCRL 2018 e sulle materie individuate all'art. 38 del già citato CCRL.

ART. 5

DESTINAZIONI E FINALITA' DEL FONDO

1. Il fondo per le risorse decentrate viene utilizzato per le finalità indicate all'art. 32 del CCRL 2018, secondo i criteri di seguito elencati:

- a) progressioni economiche orizzontali: viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti;
- b) annualmente in sede di contrattazione decentrata del Fondo viene destinata, in base alle risorse stabili disponibili, una quota per finanziare nuove progressioni orizzontali con le modalità previste nel presente contratto;
- c) produttività: le risorse per il finanziamento della performance sono destinate a compensare il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse e alle attività/funzioni svolte.

ART 6 – INDENNITA'

1. Tutte le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018 sono erogate in base alla effettiva prestazione resa.

2. Le indennità riconosciute sono le seguenti:

- a) Indennità di turno (art 3 CCRL 2018);
 - b) Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018);
 - c) Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art 5 CCRL 2018);
 - d) Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);
 - e) Indennità di responsabilità (art. 21, comma 3 lettera i) CCRL 2002 come aggiunto con art. 30 comma 2 CCRL 2004);
 - f) Indennità per specifiche responsabilità (art. 21 comma 3 lettera e) CCRL 2002 e art. 30 comma 1 CCRL 2004);
 - g) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 2018);
- 1. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
 - 2. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 01/01/2019.
 - 3. Per le indennità di cui alle lettere a) – b) e c) si rimanda integralmente agli articoli 3 – 4 e 5 del CCRL.
 - 4. Le indennità di cui alle lettere e), f) e g) sono riconosciute, nell'ambito delle risorse disponibili, secondo la seguente disciplina:

A) – INDENNITA' DI RISCHIO (art. 6, comma 1, lettera b) CCRL 15/10/2018)

Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:

- prestazioni di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
- lavori di manutenzione o pulizia stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
- esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
- prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi etc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore etc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti;
- prestazioni di lavoro comportanti movimentazione manuale di pazienti, rischi correlati al rapporto interpersonale con gli utenti, potenziale fonte di disagio psicologico o stress a causa dell'attività lavorative a contatto con persone sofferenti;
- prestazioni lavorative per attività presso abitazioni private comportanti contatto diretto con persone, potenziale fonte di rapporti conflittuali con gli utenti e disagio;

L'indennità, determinata in € 1,50 giornaliera, viene erogata annualmente a consuntivo dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa in ordine alla sussistenza dei requisiti dell'effettiva esposizione continua e diretta e per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi sopra indicati.

B) – MANEGGIO VALORI (art. 6, comma 1, lettera c) CCRL 15/10/2018)

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggi di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, determinata come segue:

- fino a € 100,00 medi mensili gestiti € 1,55;
- da € 101,00 medi mensili gestiti € 1,75;

2. L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detto servizio, dietro presentazione di apposita certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa recante l'indicazione specifiche previste.

C) - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (art. 21 comma 2 lettera i) del CCRL 01/08/2002 come aggiunto da art. 30, comma 2 del CCRL 26/11/2004)

1. Al personale di categoria B, C, D, non Titolare di Posizione Organizzativa alla quale sia attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale; compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati di tutte e tre le funzioni. Verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.

3. L'indennità viene corrisposta annualmente previa verifica dei requisiti richiesti.

D) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 21, comma 3 lettera e) del CCRL 01/08/2002 e art. 30, comma 1 CCRL 26/11/2004)

1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, D, PLA, PLB, PLC (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) viene compensato con l'indennità di responsabilità da un importo minimo annuo lordo di euro 1.000,00 e massimo di euro 2.000,00 per tutte le categorie. Nel caso in cui si realizzino le condizioni previste dall'art. 30 del CCRL 2016- 2018, il valore dell'indennità può essere elevato fino a euro 3.000,00.

2. L'indennità può essere corrisposta solo in caso di disponibilità delle relative risorse.

E) INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
(art. 26 del CCRL 15/10/2018)

1. Al personale di Polizia Locale che non risulta incaricato di posizione organizzative e che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

2. La determinazione dell'importo dell'indennità e la relativa disciplina viene rinviata alla contrattazione dell'anno 2020 in quanto si prende atto che nel Comune di Magnano in Riviera alla data della presente atto e per tutto il 2019 non era presente in servizio alcun addetto della Polizia Locale.

ART. 7 - PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Le risorse destinate alla produttività vengono erogate sulla base del raggiungimento di obiettivi strategici e di sviluppo e/o mantenimento, annualmente predeterminati, volti ad incrementare il miglioramento qualitativo dei servizi.

2. La produttività viene erogata a consuntivo in base alle risultanze e secondo i criteri stabiliti dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.

3. Viene prevista la destinazione per l'anno 2019 di Euro 770,00 di risorse variabili a progetti specifici relativi al servizio di autista per gite scolastiche erogate internamente dall'Amministrazione.

ART. 8 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a retribuire le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.

2. Il sistema della progressione orizzontale si basa sulla valorizzazione del merito e pertanto è strettamente correlato al vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.

3. Le progressioni orizzontali restano condizionate all'effettiva individuazione delle risorse in sede di accordo decentrato annuale sul riparto del Fondo.

4. La progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

5. Per l'anno 2019 non si procede all'attribuzione di nuove progressioni per il personale data l'incapienza della parte stabile del Fondo.

ART. 9 - BANCA DELLE ORE

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di usufruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle Ore con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate entro il tetto massimo di 10 ore annue pro capite, e comunque entro i limiti e le disponibilità del fondo destinato a compensare il lavoro straordinario.
2. Con riferimento all'anno 2019 le parti prendono atto della inapplicabilità dell'istituto dello straordinario in quanto le risorse stanziare a tal fine sono pari ad Euro 0,00.

ART. 10 - MENSA

1. In alternativa alle previsioni di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 11/12/2008 viene riconosciuto il buono pasto al personale dipendente a carico dell'Amministrazione nell'importo di Euro 7,00. Il buono pasto potrà essere cartaceo o elettronico. Fino alla attivazione dei buoni pasto viene garantita l'alternatività dell'utilizzo della mensa scolastica con il rimborso di cui alla predetta Delibera di Giunta Comunale n. 123 del 11/12/2008.
2. Hanno diritto al buono pasto tutti i dipendenti che prestano la propria attività lavorativa, nei giorni di effettiva presenza in servizio, qualora sia previsto un rientro in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e la durata non può essere inferiore a 30 minuti.

ART. 11 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIL.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIL, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre apposita richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.
4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

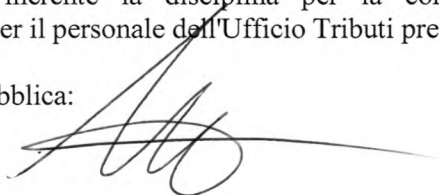
ART. 12 - NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL, se ed in quanto compatibili con la disciplina normativa vigente.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto, se ed in quanto compatibili con le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.
3. Copia del presente CCDIL verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune.

Dichiarazione a verbale:

le parti concordano sulla necessità da parte del Comune di Magnano in Riviera di predisposizione del Regolamento inerente la disciplina per la corresponsione degli incentivi relativi all'accertamento dell'evasione per il personale dell'Ufficio Tributi previsti dall'art. 1, comma 1091, della L. 145/2018.

Per la parte pubblica:



Per la RSU



Per le OO.SS.

