

BOZZA



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DEL COMPARTO
TRIENNIO 2019-2021

¹ SM. *[Signature]* MC *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Durata

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 - Finalità e qualità delle relazioni
- Art. 5 - Interpretazione
- Art. 6 - Modalità operative e comunicazione

TITOLO III RISORSE DECENTRATE

- Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 9 - Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi
- Art. 10 - Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21.5.2018)
- Art. 11 - Progressioni economiche (art. 16 CCNL 21.5.2018)
- Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018)
- Art. 13 - Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.5.2018)
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018)
- Art. 15 - Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative (art. 15 CCNL 21.8.2018)

TITOLO III PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 16 - Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018)
- Art. 17 - Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21.5.2018)
- Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater CCNL 2018)

TITOLO IV FORMAZIONE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

- Art. 19 - Formazione e aggiornamento (art. 49 bis e 49 ter CCNL 21.5.2018)
- Art. 20 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be: 'S. G.', 'MC', 'ad', 'E', 'P', 'AB'.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento al CCNL 21.5.2018, demandano a tale livello di contrattazione.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Provincia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo in relazione agli istituti qui disciplinati.

Art. 3 Durata

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1.1.2019 al 31.12.2021.
2. Con cadenza annuale sono negoziati i criteri di ripartizione delle risorse del fondo decentrato tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Il presente CCI mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito nella presente sede negoziale

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art.4 Finalità e qualità delle relazioni

1. Le parti riconoscono nel CCI e nel nuovo modello di relazioni sindacali, come previsto dal CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018, gli strumenti utili e necessari per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e dei soggetti sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati al territorio, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

S.M. Me    

Art.5 Interpretazione

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCI, le parti si incontrano per chiarirne concordemente il significato.
2. A tal fine la parte interessata invia alle altre richiesta scritta di incontro contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la propria posizione; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.
3. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione condivisa opera dal momento in cui è stata adottata.

Art.6 Modalità operative e comunicazione

1. Fatti salvi i tempi previsti dalle leggi, le informazioni inerenti a materie oggetto di confronto dovranno essere inviate almeno 20 giorni prima dall'approvazione degli atti relativi; le informazioni su materie oggetto di contrattazione integrative dovranno essere inviate almeno 20 giorni prima della seduta della delegazione trattante ovvero contestualmente alla convocazione della stessa.
2. Della riunione di delegazione trattante viene redatta nota di sintesi che riassume i contenuti della discussione. Il medesimo non ha valore contrattuale, ma riassume le posizioni delle parti presenti al tavolo negoziale. Il verbale dovrà essere inviato alle parti entro 7 giorni dalla riunione.
3. Le parti si impegnano a mantenere ed alimentare la comunicazione, lo scambio di informazioni, avente ad oggetto anche eventuali circolari prodotte dall'Ente in relazione all'applicazione degli istituti contrattuali, ed il confronto in vista di una relazione sempre trasparente ed efficace nell'interesse dell'ente e dei suoi dipendenti.

TITOLO III RISORSE DECENTRATE

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

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 21.5.2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per destinare le restanti somme, annualmente disponibili, agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018, fermo restando che le eventuali nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.



Art. 8

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 68, commi 2 e 3 del CCNL 21.5.2018, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa e che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

2. Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance si individuano i seguenti criteri:

a. l'incentivo è riconosciuto a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 90 gg di presenza effettiva in servizio; al di sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun incentivo. Vengono considerate presenza a questo fine: la maternità obbligatoria, il congedo parentale al 100%, le terapie salvavita, la malattia figlio 100%, i permessi ex 104 a giorni, i permessi ex art. 32, le ferie, i permessi per donazione AVIS. Il sabato e la domenica sono conteggiati solo se effettivamente lavorati. Per i part-time verticali o misti la soglia di 90 giorni è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana. La soglia dei 90 giorni non si applica al personale temporaneamente assegnato in convenzione ai Comuni, al quale la produttività è riconosciuta in misura proporzionale ai mesi di permanenza presso la Provincia, intendendosi per un mese la permanenza per 16 o più giorni di calendario, o alla percentuale di assegnazione presso i due enti in caso di assegnazione parziale;

b. alla luce del budget generale, viene definito il budget individuale per ciascun dipendente, considerato al 100% e con riferimento al suo inquadramento (posizione iniziale tabellare della categoria);

c. il budget di settore si determina sommando i budget individuali dei dipendenti di cui al punto a), oggetto di valutazione da parte del singolo dirigente; non hanno pertanto rilievo le variazioni nella composizione dei settori durante l'anno;

d. il calcolo dell'incentivo individuale effettivo avviene in base al punteggio di valutazione e alla percentuale di part-time e, per il personale in convenzione, ai mesi di permanenza o alla percentuale di assegnazione;

e. i risparmi conseguenti alle valutazioni, al part-time e al personale in convenzione vengono ridistribuiti all'interno dei singoli settori, in proporzione, limitatamente a coloro che hanno acquisito un punteggio superiore a 60 punti;

f. calcolato l'incentivo individuale, su questo si applica l'abbattimento percentuale dovuto a eventuali provvedimenti disciplinari. I risparmi conseguenti ai provvedimenti disciplinari confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo. L'abbattimento opera come segue: -sospensione dal servizio da 11 giorni a sei mesi 50% fino ad un mese, indi 100%; -licenziamento 100%.

3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la produttività individuale nel medesimo anno.

4. Le parti definiscono nell'articolo che segue la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art.9

Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi

Nel caso in cui il lavoratore sia destinatario di incentivi specifici si applica un opportuno sistema di bilanciamento correlato al premio della performance.

S. V. G.

MC ELI

S. V. G.

ELI

ELI

ELI

ELI

Il bilanciamento consiste nell'applicazione, a valere sull'ammontare del premio della performance, di una detrazione progressiva per scaglioni calcolata sugli incentivi percepiti pari a:

- 8% sulla quota parte di incentivo compreso tra 0 e 1.000,00 euro;
- 20% sulla quota parte di incentivo compreso tra 1.001,00 e 2.000,00 euro;
- 30% sulla quota parte di incentivo compreso tra 2.001,00 e 3.000,00 euro;
- 40% sulla quota parte di incentivo compreso tra 3.001,00 e 4.000,00 euro;
- 50% sulla quota parte di incentivo oltre a 4.000,00 euro.

Tale sistema non potrà determinare una riduzione della produttività superiore all'80% (produttività minima garantita pari al 20% di quella virtualmente spettante).

Potranno essere annualmente definiti concordemente tra le parti eventuali casi di non applicazione di detto sistema in riferimento alla attuazione di specifici piani operativi.

Art. 10

Differenziazione del premio individuale (art.69 CCNL 21.5.2018)

1. Alla percentuale massima del 10% del personale valutato in prima fascia viene riconosciuto un premio aggiuntivo di importo pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti a tutto il personale valutato positivamente (che ha conseguito una valutazione uguale o superiore a 60 punti).
2. Le parti definiscono l'importo da destinare al finanziamento del superpremio, da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali.
3. Effettuato il conteggio e la ripartizione della produttività nell'anno successivo a quello di riferimento e concluso il processo di valutazione, viene calcolato l'ammontare del superpremio e, di conseguenza, il numero totale degli effettivi percettori, nel rispetto del tetto fissato.
4. A ciascun settore viene attribuito il numero di superpremi da riconoscere calcolato in misura proporzionale al numero dei dipendenti del medesimo settore alla data del 1° gennaio e, comunque, arrotondato all'unità in caso di strutture con meno di 10 dipendenti.
5. In caso di parità di punteggio, il premio verrà riconosciuto secondo i seguenti criteri da applicarsi nel seguente ordine: non essere destinatario di altro incentivo specifico, maggiore anzianità nella categoria attuale, maggiore anzianità nell'ente.
6. Nel caso in cui l'importo accantonato non venga interamente ripartito, il residuo verrà portato all'anno successivo rispetto a quello della contrattazione annuale.
7. Il calcolo del superpremio viene effettuato senza tener conto del sistema di bilanciamento.

Art. 11

Progressioni economiche (art.16 CCNL 21.5.2018)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che siano destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le progressioni possono interessare più categorie e le risorse possono essere assegnate alle singole categorie anche in misura differenziata.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. La procedura per l'assegnazione delle progressioni economiche è orientata ad assicurare sia il requisito della selettività sia il rispetto di logiche meritocratiche: le

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'S.M.', followed by a large, stylized signature, and then another signature that looks like 'M.C.'. There are also some smaller initials and scribbles scattered around.

progressioni, infatti, sono, da un lato, attribuibili ad una quota limitata dipendenti e, dall'altro, sono strettamente collegate alle risultanze della valutazione della performance individuale dei dipendenti nel triennio precedente a quello in cui è stipulato il contratto.

5. La quota complessiva concordata di passaggi in relazione alle singole categorie di cui al punto precedente è declinata, nell'ambito dello specifico contratto che prevede l'attivazione dell'istituto, in relazione a ciascuna categoria nel rispetto del tetto massimo di cui al punto precedente ed è distribuita tra i settori dell'Ente in misura proporzionale al numero dei dipendenti rispettivamente assegnati per ciascuna categoria. In ogni caso ad ogni settore verrà riconosciuta almeno una progressione per categoria, qualora sia presente almeno 1 dipendente per la categoria di riferimento nel primo anno di attivazione dell'istituto.

6. Sono ammessi alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore i dipendenti dell'Ente aventi i seguenti requisiti:

- essere in servizio presso l'Ente alla data del primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto che prevede l'attivazione dell'istituto;
- essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento presso l'Ente pari a ventiquattro mesi alla data di cui al punto precedente; con il contratto che prevede l'attivazione dell'istituto potrà essere definito un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento maggiore di trentasei mesi;
- non essere stato sanzionato, nel biennio precedente, con la sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare.

7. La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza: a tale proposito rileva la media aritmetica dei punteggi risultanti nelle schede di valutazione riferite al triennio precedente.

8. In caso di parità di punteggio, la progressione sarà attribuita ai dipendenti nel seguente ordine:

- a) che si trovano nella fascia economica iniziale ovvero nella fascia più bassa;
- b) che hanno una maggiore anzianità di permanenza nella categoria acquisita presso l'Ente;
- c) che hanno una maggior anzianità di servizio presso l'Ente;
- d) che hanno una maggiore età anagrafica.

9. Le parti concordano di procedere all'attivazione di progressioni negli anni 2019 e 2010 per una quota di personale non superiore al 20% per ogni anno suddivisa tra le diverse categorie. Per gli anni a venire le parti concordano di monitorare eventuale risparmi del fondo conseguenti a cessazioni di personale, che saranno oggetto di valutazione in sede di contrattazione decentrata.

10. L'acquisizione delle nuove posizioni economiche ha efficacia non antecedente al primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto che prevede l'attivazione dell'istituto; la procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione.

Art. 12

Indennità condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL 21.5.2018)

1. Poiché tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, la medesima è da intendersi esclusa a fronte

- di qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, a qualunque titolo dovuta, ovvero

S. H. P. MC
EL
52.11
E
h

- di assenza oraria giornaliera, a qualsiasi titolo dovuta (permesso, recupero etc), in misura superiore al 50% del debito di orario giornaliero.

2. La misura della indennità è determinata in base ai seguenti criteri:

Effettiva incidenza di ciascuno dei presupposti erogativi della indennità

- rischio fino a 5
- disagio fino a 5
- maneggio denaro 5

(Sistema di pesatura su scala decimale)

3. Le situazioni di **rischio** si declinano come segue:

- rischio di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- rischio derivante dal traffico per lavorazioni svolte sul manto e/o sul ciglio stradale.

In caso di sussistenza di tutte le situazioni elencate, saranno riconosciuti 5 punti, in caso di sussistenza di due situazioni saranno riconosciuti 3 punti, in caso di sussistenza di una situazione saranno riconosciuti 2 punti.

4. Le situazioni di **disagio** si declinano come segue:

- esposizione ad agenti atmosferici;
- impiego di strumenti, attrezzature, apparecchiature di disagiata utilizzazione;
- frequenti spostamenti sul territorio;
- rispetto di flessibilità in misura ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti.

In caso di sussistenza di tutte le 4 situazioni saranno riconosciuti 5 punti, in caso di sussistenza di almeno 2 situazioni saranno riconosciuti 2 punti, in caso di sussistenza di una situazione sarà riconosciuto 1 punto.

5. A seguito del punteggio riportato a seguito di valutazione dirigenziale viene riconosciuta la indennità come di seguito indicato

Punteggio	Misura giornaliera indennità/euro
Superiore o uguale a 5	3
Da 4,9 a 3	2
Inferiore a 3	1

Art. 13

Indennità di reperibilità (art.24 CCNL 21.5.2018)

1. Il limite massimo di sei volte al mese per la reperibilità è elevato a sette volte e, in casi straordinari di necessità (come ad esempio la necessità di sostituire assenze improvvise indipendenti dalla volontà del lavoratore o la presenza di particolari condizioni meteorologiche), fino al limite di 10 volte, fermo restando il numero dei componenti della squadra di reperibilità.

2. Le parti concordano che nella programmazione dei turni sia assicurata tra i dipendenti un'equa rotazione; le parti si riuniscono almeno una volta all'anno per verificare il rispetto di tale principio.

3. La misura della indennità da euro 10,33 per 12 ore viene rideterminata in aumento in euro 11,83.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità (art.70 quinquies CCNL 21.5.2018)

1. Al personale di categoria B, C e D, non titolare di P.O., è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in caso di assegnazione di funzioni di particolare rilevanza.
2. Le parti concordano in ordine al mantenimento di massima della consistenza dell'area al netto delle posizioni riguardanti la polizia locale, quale tetto massimo in quanto rispondente alle esigenze organizzative dell'ente.
3. Con cadenza annuale, entro il 10 gennaio, i dirigenti individuano le situazioni di particolare responsabilità mediante motivata ed articolata relazione e procedono contestualmente alla loro pesatura sulla base dei criteri di seguito definiti ovvero confermano la/le situazione/i dell'anno precedente.
4. Qualora non sia stato ancora determinato il budget assegnato alle specifiche responsabilità in sede di CCI, si tiene conto dell'importo relativo all'anno precedente, salvo successivo conguaglio.
5. Qualora il quadro complessivo delle posizioni presentate superi la disponibilità di cui al punto precedente, il Coordinatore incontra i dirigenti e con il supporto del NIV definisce il quadro definitivo.
6. L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con atto del dirigente responsabile; ha cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno.

PARAMETRO DI ACCESSO	Livello medio (punti)	Livello elevato (punti)
responsabilità di istruttoria di processi/procedimenti di particolare complessità e/o trasversalità	15	25
responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi/squadre di lavoro		30
responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenza servizi, deleg trattante etc.) previsti dalla normativa	10	20
Responsabilità di supporto/apporto qualificato alle decisioni dirigenziali	10	15
Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni istituzionali complesse con interlocutori esterni. Se l'attività è svolta direttamente per conto/incarico del Presidente, vengono aggiunti 15 punti	10	15
Responsabilità espressamente prevista da norma di legge	10	15

Non sono ascrivibili alla medesima posizione più di due parametri.

PUNTEGGIO	IMPORTO INDENNITA'
Da 10 a 25	1.150,00
Fino a 40	1.500,00
Oltre 40	2.000,00

S.M. S. MC S. S. S. S.

7. Il compenso è commisurato al concreto esercizio della responsabilità. Nei casi di assenza per un periodo continuativo superiore a 30 giorni, l'incarico è sospeso fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.
8. Eventuali risparmi confluiranno nelle somme destinate ai premi correlati alla performance.

Art. 15

Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative (art.15 CCNL 21.8.2018)

All'interno delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle po costituenti l'area delle po, una quota non inferiore al 15% viene destinata alla erogazione annuale di quest'ultima. Nei limiti della quota così definita, la retribuzione di risultato sarà erogata proporzionalmente alla misura della retribuzione di posizione riconosciuta e secondo l'esito della valutazione effettuata.

Qualora spetti l'incentivo per funzioni tecniche, si applicano le seguenti correlazioni rispetto alla retribuzione di risultato.

incentivo per funzioni tecniche	retribuzione di risultato
Fino a 2.000,00 euro	invariata
Da 2.001,00 fino a 3000,00	Riduzione del 30%
Da 3001,00 fino a 4.000,00	Riduzione del 40%
Da 4001,00 fino a 6.000,00	Riduzione del 50%
Da 6001,00 fino a 8.000,00	Riduzione del 60%
Da 8001,00 fino a 10.000,00	Riduzione del 70%
Oltre 10.000	Riduzione dell'80%

TITOLO III PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art.16

Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018)

1. La presente indennità compensa in toto i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. La continuità è assicurata e riconosciuta mediante la effettuazione di almeno 6 servizi esterni mensili. Qualora tale numero non sia raggiunto, la indennità giornaliera non sarà riconosciuta per l'intero mese.
3. L'indennità viene quantificata in euro 5/giorno.
4. Poiché tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, la medesima è da intendersi esclusa a fronte
 - di qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, a qualunque titolo dovuta, ovvero
 - di assenza oraria giornaliera, a qualsiasi titolo dovuta (permesso, recupero etc), in misura superiore al 50% del debito di orario giornaliero.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'S.M.', 'MC', and others.]

Art. 17
Indennità di funzione (art.56 sexies CCNL 21.5.2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. Per lo svolgimento del ruolo/incarico di vicecomandante, in considerazione delle responsabilità insite nel ruolo anche in caso di sostituzione del comandante, viene riconosciuta una indennità di euro 2.000,00.
3. Per l'attribuzione della presente indennità vengono considerate le seguenti situazioni:
 - coordinamento attività in materia di caccia, pesca, ambiente;
 - responsabilità di istruttoria di processi/procedimenti;
 - responsabilità di gestione della strumentazione che rileva infrazioni al codice della strada.
4. L'indennità è commisurata al numero di situazioni ascrivibili alla medesima posizione ed al ruolo ricoperto.

N. situazioni	ufficiale	sottufficiale	agente
1	1.250,00	1.000,00	900,00
2	1.750,00	1.250,00	1.100,00
3	2.000,00	1.750,00	1.500,00

5. Con cadenza annuale il Comandante, nel limite delle risorse disponibili, attribuisce ovvero conferma le specifiche responsabilità e quantifica la connessa indennità, nel rispetto dei criteri anzidetti. Qualora l'esercizio delle responsabilità attribuite sia sospeso, provvede a darne tempestiva comunicazione al settore personale.

Art. 18
Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n.285/1992, può essere destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza stradale, nonché a progetti di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186,186-bis e 187 dello stesso Codice, ivi compresi progetti di educazione stradale.
2. In tal caso l'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. L'Ente si impegna a destinare una quota dei proventi in esame per contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo, fatta salva comunque la volontà del dipendente di conservare l'adesione già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

BR

S.M.B. MC

ST

S.M.

ST

ST

ST

ST

ST

TITOLO IV FORMAZIONE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Art.19

Formazione e aggiornamento (art.49 bis e 49 ter CCNL 2.5.2018)

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e, se necessario, la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali anche attraverso 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.
2. Le attività formative sono programmate nei piani annuali della formazione del personale, nei quali vengono individuate le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale dell'Ente, 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. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. L'ente individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
5. 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.
6. 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. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. 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.
8. Annualmente l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali in ordine agli interventi formativi compiuti.

Art.20

Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevedono l'art.15 e 18, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Agli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro viene riconosciuta valenza prioritaria e sostanziale.

S.M.G.

MC

3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e la prevenzione, il Medico competente ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le priorità in ordine ai problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

4. L'Amministrazione si impegna a stanziare, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, risorse finanziarie sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

5. Nel caso di delega delle funzioni, come previsto dall'art.16 del D.Lgs. 81, e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, si darà informazione alle OO.SS. e RSU.

6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà loro riconosciute.

7. Il documento di valutazione dei rischi è a disposizione delle RSU e Organizzazioni Sindacali per la consultazione.

PARTE SINDACALE

FP. CGIL

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

UIL FPL

[Handwritten signature]

CISL FP

[Handwritten signature]

RSU CISL

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

R.S.U.

[Handwritten signature]

PARTE DATOMALE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Large handwritten signature]

