

COMUNE DI VILLADOSSOLA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2019/2021 PARTE ECONOMICA 2019

La delegazione di parte pubblica del Comune di Villadossola composta da:

Dott.ssa Fernanda Munda, Segretario Comunale

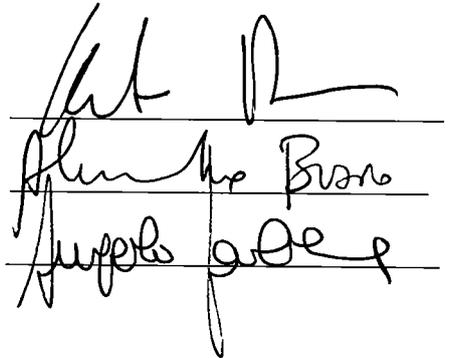


La delegazione di parte sindacale costituita dai rappresentanti delle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L.:

FP C.G.I.L., rappresentata da Pitzalis Emanuele

C.I.S.L. FP, rappresentata da Buzio Alessandro

U.I.L FPL, rappresentata da Gallina Angelo



E la R.S.U. del Comune di Villadossola composta da:

Mazza Andrea

Tarovo Paolo



Stipulano la seguente intesa relativa al contratto decentrato integrativo ai sensi dell'articolo 7 del CCNL triennio 2016/2018 firmato in data 21 maggio 2018.

Villadossola, li

17 DIC 2019

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente
Parte normativa triennio 2019 – 2020 – 2021

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Art. 1 – Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.lgs 267/2000 e successive modificazioni e dal D.lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali territorialmente competenti, firmatarie del CCNL 21.05.2018.

2. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo agli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL o dalle norme;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis del D.lgs. 165/2001).

Art. 2 – Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune, inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale ai sensi del CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato) a tempo pieno e parziale.

2. Il presente CDI ha durata triennale (2019-2020-2021), è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato a decorrere dalla data di stipula.

3. Il presente CDI conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo CDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge.

4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CDI.

5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto decentrato integrativo.

6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata e/o fax, e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.



2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sul quale si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3, comma 5 CCNL 21.05.2018).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Definizione dei contingenti minimi

1. Sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e qualifica funzionale:

CONTINGENTI

SERVIZIO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	CONTINGENTE
STATO CIVILE – SERVIZIO ELETTORALE	C	ISTRUTTORE	1
POLIZIA MUNICIPALE	C	AGENTE PM	1

2. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:
 - a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero: il personale individuato ha diritto di esprimere entro il giorno successivo la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
3. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6.07.1995 e alla legge 146/1990 s.m.i.

Art. 5 – Diritti e Libertà Sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dall'Amministrazione, sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 4 dicembre 2017 oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario. Il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 – Diritti e Agibilità Sindacali

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazioni ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.08.1998 è esteso alla RSU.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme.
3. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ del 4 dicembre 2017 e le norme non disapplicate dal CCNL.

Art. 7 – Partecipazione di lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi sui servizi erogati.
2. Le RSU e le OO.SS. Possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative del lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

TITOLO II – LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 – Lavoro straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda all'art. 14 del CCNL 1.04.1999, all'art. 38 e 39 del CCNL 14.09.2000 e all'art. 40 del CCNL 22.01.2004 e s.m.i.
2. Le risorse previste per il fondo lavoro straordinario, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
3. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D.lgs. 66/2003 e s.m.i.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There is one large signature on the right side of the page, and a group of five smaller signatures at the bottom. The signatures are stylized and vary in complexity.

TITOLO III – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 9 – Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:

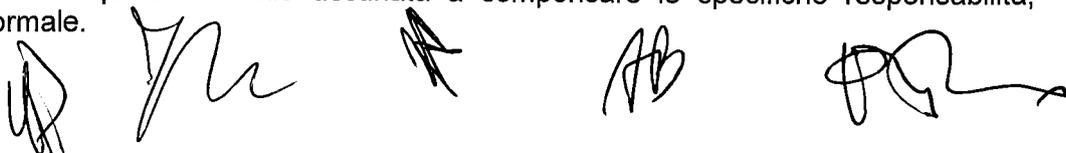
- a) che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta dall'Amministrazione comunale nel rispetto dei CCNL;
- b) che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c) che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività: pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.).

Art. 10 – Indennità per le condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 2016/2018.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate o impicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità per attività disagiate o impicanti il maneggio di valori è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente punto 1. I valori minimi e massimi giornalieri saranno determinati annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa, a fronte delle disponibilità economica del fondo delle risorse decentrate, nel limite di quanto previsto dal CCNL 21 maggio 2018, da Euro 1,00 ad Euro 10,00.
3. Ad ogni dipendente che svolga attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
4. Per le attività degli Agenti contabili impicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento a quanto determinato in sede di contrattazione integrativa (parte economica) di anno in anno.
5. Il disagio è determinato da:
 - a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
 - b) da destinarsi al personale investito di compiti plurimi di natura esecutiva che comportino continui spostamenti sul territorio e l'esposizione a condizioni climatiche avverse.
6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate e che comportano maneggio valori; per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.
7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
8. Le parti demandano la determinazione dell'indennità alla contrattazione annuale in ragione della disponibilità economica della contrattazione decentrata.
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
11. Le Parti annualmente, in sede di contrattazione decentrata, verificano il sussistere di nuove attività lavorative che comportano l'erogazione delle predette indennità.

Art. 11 – Specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018

1. Per le specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL citato, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.
2. In sede di contrattazione integrativa per la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate, sarà annualmente stabilita la quota di fondo destinata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale.



Art. 12 – Specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 21.05.2018

1. L'indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2, è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
 - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi
- compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:
- agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - agli archivisti informatici;
 - ai formatori professionali;

compensare specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo attribuito ex art. 70 quinquies, comma 2, non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 11.

3. L'importo attribuito ex art. 70 quinquies, comma 2, non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. In sede di contrattazione integrativa per la ripartizione e utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, sarà annualmente stabilita la quota di fondo destinata a finanziare le predette specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente e sarà individuato il personale avente diritto.

5. La misura dell'indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima fissata in sede di contrattazione, nel limite di € 350,00.

Art. 13 - Indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018.

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento spetta l'indennità di servizio esterno che compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.

3. In sede di contrattazione decentrata integrativa per la ripartizione e l'utilizzo del fondo, è stabilita la quota di fondo destinata annualmente a compensare l'indennità di cui ai precedenti commi.

4. In caso di servizio esterno consistente in controllo della velocità mediante strumenti di rilevazione elettronica, le Parti convengono di incrementare l'indennità di servizio esterno.

5. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) di cui al precedente punto.

Art.14 – Indennità di funzione di cui all'art.56-sexies del CCNL 21.5.2018

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa gli Enti possono erogare una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare di tale indennità è determinato, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di Polizia Locale l'indennità di specifiche responsabilità, ex art.70 quinquies, comma1 CCNL 21.05.2018.



Art. 15 – Turno

1. Per il personale turnista, ricorrendo la condizione di all'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018, è corrisposta l'indennità di turno, in presenza di una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

- a) L'indennità è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- c) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
- d) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018.

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Le parti rimandano, per quanto non previsto in sede di contratto decentrato, alla disciplina dell'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 16 - Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:

1. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali. Spetta al Responsabile preposto al servizio interessato dal pronto intervento predisporre il calendario dei dipendenti reperibili, con cadenza almeno mensile;
2. quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
3. non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
4. se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
5. qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
7. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
8. la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



Art. 17 – Progressione economica

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia il tetto massimo di risorse economiche disponibili per finanziare le progressioni economiche orizzontali.
3. La contrattazione decentrata integrativa potrà individuare altresì la distribuzione delle risorse disponibili per ciascuna categoria del sistema di classificazione del personale.
4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale il dipendente dovrà possedere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni, i seguenti requisiti:
 - a) aver maturato, all'interno dell'Ente o dell'Ente di provenienza, almeno 2 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;
 - b) aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno 2 anni con decorrenza dall'ultima progressione dello stesso dipendente.
 - c) aver riportato nella valutazione di Performance un punteggio positivo nel triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica.
5. Sono esclusi dalla progressione orizzontale i dipendenti che non sono più in servizio nell'Ente.

Art. 18 – Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzato:
 - a) a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - b) a favorire processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

Art. 19 – Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14/09/2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 – 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

Art. 20 – Welfare integrativo

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti delle disponibilità già stanziato, può istituire forme di welfare integrativo previste dall'art. 72, commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018



**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E
PER LA PRODUTTIVITA' – UTILIZZO DEL FONDO MEDESIMO**

Le risorse di cui all'art. 67 del CCNL per l'anno 2019 sono costituite come segue:

RISORSE STABILI	IMPORTO
Residuo fondo anno precedente	0,00
Art.67 c.1 lettera a)	
Unico importo consolidato anno 2017	158.350,00
Art.67 c.2 lettera a)	
Incremento annuo dal 01.01.2019 (personale in servizio al 31.12.2015 x € 83,20 – non soggetto al limite)	2.662,00
Art.67 c.2 lettera b)	
Rideterminazione incrementi stipendiali (differenziali progressioni orizzontali CCNL 2016-2018 non soggetti al limite)	3.368,00
Art.67 c.2 lettera C)	
R.I.A. e assegni ad personam (personale cessato anno 2018)	0,0
Consolidamento decurtazione per cessazioni (anni dal 2011 al 2014 e anno 2016)	- 32.694,00
Totale Risorse stabili	131.686,00

RISORSE VARIABILI	
Art. 67 comma 3 lettera h) e comma 4	
Montesalari 1997 fino a un massimo dell'1,2%	7.090,00
Art. 67 comma 3 lettera i) e comma 5 lettera b)	
Risorse per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti dal piano della performance, compresi gli incentivi della polizia locale finanziati con proventi sanzioni C.d.s. (ex art. 15 c.5 ccnl 01.4.1999)	13.911,00
Totale Risorse variabili	21.001,00
Art. 67 comma 3 lettera e)	
Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina degli straordinari (non soggetti al limite)	A consuntivo

TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019	152.687,68
--	-------------------

Verifica del rispetto del limite previsto dall'art.23, comma 2, D.lgs 75/2017:

Totale risorse decentrate anno 2016 € 148.657,00

Totale risorse decentrate anno 2019 € 152.687,00

Importi non soggetti al limite anno 2019 - € 6.030,00

Totale risorse anno 2019 soggette al limite € 146.657,00

UTILIZZO DEL FONDO 2019

Si confermano gli istituti degli anni precedenti relativamente all'utilizzo delle risorse, con particolare riferimento all'indennità art.70 - quinquies comma 1 (ex art.17, comma 2, lettera f), per le/i postazioni/profili professionali che hanno avuto il conferimento di tale responsabilità, negli importi previsti per il 2018.

L'indennità di condizioni lavoro di cui all'art.70-bis viene determinata, per l'anno 2019, come di seguito specificato:

- per gli operai e le OSS che lavorano in condizioni disagiate cat. B € 2,00 al giorno;
- per i geometri € 1,00 al giorno;

Per il personale che maneggia valori cat. C si stabilisce che:

- 1) I titolari di Posizione Organizzativa individueranno con proprio provvedimento, che verrà trasmesso all'Ufficio Personale, il/i soggetto/i solitamente adibito/i a tale servizio (salvo casi eccezionali, autorizzati dal Segretario Comunale, per motivate esigenze organizzative, in dipendente per servizio ed eventuale sostituto;
- 2) L'espressione "adibito in via continuativa" a tali servizi si riferisce a tutti i predetti soggetti, in quanto gli stessi sono effettivamente e potenzialmente adibiti al maneggio valori, senza possibilità di diversa preventiva definizione temporale del "quanto" del proprio tempo lavorativo viene destinato ai predetti servizi;
- 3) In base ai valori globali maneggiati (come da media ultimo biennio) sono istituite due fasce, a ciascuna delle quali viene riferita una differente indennità giornaliera:

€ 1,55 al giorno fascia A (servizi Ragioneria e Teatro)

€ 1,03 al giorno Fascia B (tutti gli altri servizi)

- 4) Convenzionalmente il periodo temporale annuo in cui il personale interessato è adibito a maneggio valori è pari a giorni 250 (periodo calcolato al netto di ferie ed assenze brevi).
- 5) La liquidazione dell'indennità in questione avverrà a consuntivo dopo la presentazione dell'annuale rendiconto. I titolari di Posizione Organizzativa avranno cura di indicare convenzionalmente quanti giorni su 250 i soggetti del proprio servizio hanno svolto le mansioni di che trattasi rispetto ai sostituti.
- 6) Il sostituto dell'economista, per il periodo di maneggio valori (giorni effettivi), percepirà la relativa indennità rapportata alla fascia A).

L'indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies, prevista per il solo personale della Polizia Locale, viene determinata per l'anno 2019 in € 1,00 giornalieri.

L'indennità di funzione di cui all'art.56-sexies, prevista per il solo personale della Polizia Locale, viene determinata per l'anno 2019 in € 1.500,00 annui (per 12 mensilità).

Si concorda che le risorse disponibili residue saranno ripartite al personale sotto forma di produttività, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Viene data informazione dalla Delegazione trattante di parte pubblica in merito alle variazioni sulla consistenza del personale in servizio.

Le parti concordano di destinare il contributo ANPR corrispondente ad € 2.000,00 al personale dell'ufficio anagrafe che ha partecipato al processo di subentro delle anagrafi locali nell'unica base dati nazionale ANPR (anagrafe nazionale della popolazione residente).

La parte sindacale richiede e l'Amministrazione si impegna a valutare l'attivazione dal 1° gennaio 2020 di un accordo per l'utilizzo delle risorse ex art. 208 C.d.S. per la previdenza complementare del personale di Polizia Locale.

