



CITTÀ DI ARONA

Provincia di Novara

Codice Fiscale 81000470039

Partita Iva 00143240034

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO. PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2019 - 2020

Oggi, 9.12.2019, ad Arona presso la sede del Palazzo Municipale, ha avuto luogo l'incontro

Tra

- l'Amministrazione del Comune di Arona, rappresentata da:

Zanetta Corrado	Segretario Generale
Vesco Giovanni	Dirigente settore 3° e Vice Segretario generale
Marchisio Mauro	Dirigente II settore

- i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali territoriali:

FP CGIL : PITZALLI EMANUELE

FP CISL : GAVINELLI MAURO

UIL FPL : DE GRANDIS STEFANO

SIAPOL - C.S.A. :

- i rappresentanti della RSU:

MADIGNANA VALE

BELLA MORENA

URA PAOLA

[Handwritten signatures and initials]

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto parte normativa triennio 2019-2021.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1) Il CCDI ha validità triennale per il periodo 2019/2021.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Il presente contratto al termine del periodo sopra indicato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

2) Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata di confronto e di informazione 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.

3) Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Arona con contratto a tempo indeterminato e determinato, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 2

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 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate a decorrere dall'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials below it.

Art. 3

Criteri 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. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata performance organizzativa.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono stabilite annualmente in sede di contrattazione integrativa e verranno erogate sulla base di quanto contenuto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano triennale della performance (PEG) indicante gli obiettivi da conseguire, i tempi di realizzazione, le modalità di verifica. L'erogazione avverrà solo a seguito dell'accertamento dei risultati raggiunti accertati.
4. Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 30 % delle risorse di parte variabile di cui all'art.67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 ad esclusione delle lettere c), f) e g) di tale comma.
5. La misurazione e la valutazione svolte dai Dirigenti e dai Responsabili di posizione organizzativa sulla performance organizzativa ed individuale del personale sono effettuate sulla base del Sistema di Valutazione attualmente vigente presso il Comune di Arona.
6. La liquidazione della produttività avverrà nel rispetto della vigente normativa e pertanto soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione dei piani di lavoro del servizio, delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi pre-definiti nel P.E.G. o negli analoghi strumenti di programmazione.

Art. 4

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2016- 2018)

1. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL viene stabilita nel 30% la quota delle risorse di cui al suddetto comma da destinare alla performance individuale.
2. In applicazione dell'art. 69, in via sperimentale, si concorda:
 - ai fini di cui al comma 1 per "valutazioni più elevate" si considerano le valutazioni non inferiori a 93 punti su 100.
 - ai fini di cui al comma 2 la misura della maggiorazione è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
 - ai fini di cui al comma 3 la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 50% nel rispetto delle aree di appartenenza.

Art. 5 Progressioni orizzontali

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 DLgs n.150/2009).
3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.



6. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance*.

7. A valere dal 2021 per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

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 nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	4 anni
A4	3 anni	B4	3 anni	C4	4 anni	D4	5 anni
A5	3 anni	B5	3 anni	C5	4 anni	D5	5 anni
A6	3 anni	B6	3 anni	C6	5 anni	D6	5 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	4 anni				

b) non aver riportato nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica, sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale;

c) ulteriori requisiti potranno essere definiti in sede di contrattazione decentrata.

Procedure selettive e criteri di valutazione.

a) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1[^] gennaio dell'anno di riferimento.

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 dalla conferenza dei Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui alla lett. b.

d) quantità dei soggetti aventi titolo, entità dei tetti e delle percentuali nell'ambito delle categorie e settori e risorse del fondo destinate alle progressioni economiche saranno definite in sede di contrattazione decentrata a valere per l'anno 2021.

e) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

f) Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di categoria o posizione giuridica.

8. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 6

Principi generali

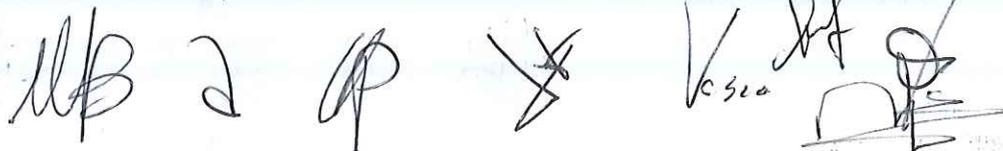
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente di Settore.
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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente di Settore.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.7

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
 - 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 di analoga categoria;
 - 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - 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; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco del mese.



Le parti prendono atto che alla data di sottoscrizione del presente accordo e per quanto concerne l'annualità 2019 non risultano dipendenti aventi titolo all'indennità connesse a situazioni di disagio.

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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- 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;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14, 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.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Tale indennità è determinata per l'anno 2019 in € 1,20 giornalieri che allo stato corrisponde a valere sul fondo per circa 1000 euro, tenuto conto che al momento è corrisposto a n. 3 operai.

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) 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.

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 Responsabile di Area.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, 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.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata come segue:

_ maneggio di valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a Euro 250.000 compenso giornaliero Euro 1,5;

_ maneggio di valori di importo medio mensile rapportato ad anno inferiore a Euro 250.000 compenso giornaliero Euro 1,000



4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di aprile dell'anno successivo alla maturazione.
Le parti danno atto che a valere nel fondo 2019 e secondo gli attuali aventi diritto sulla base del previgente CDI la somma è di circa € 300,00

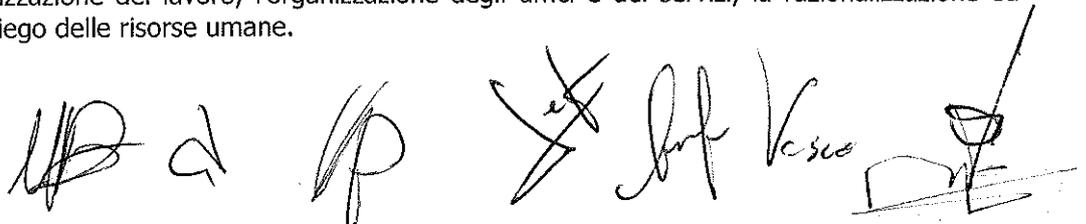
Art.8
Indennità per specifiche responsabilità
(comma 2 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate annualmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Le parti convengono che a valere nel fondo 2019 la somma complessivamente destinata all'indennità disciplinata dal presente articolo ammonta ad € 1.750,00 tenendo conto che attualmente ne hanno diritto sulla base del previgente CDI n. 5 dipendenti.

Art.9
Indennità per specifiche responsabilità
(comma 1 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti di Settore 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.



3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Dirigente di Settore risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprio del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atti dei Responsabili di P.O.)

4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del C.C.N.L.21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione di cui alla tabella di seguito riportata:.

Categoria "B"

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere), correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	Compenso attribuibile Da un minimo di € 500,00 ad un max di € 1.600,00
<p>1. Conseguitamento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste dal mansionario in base alla categoria di appartenenza.</p> <p>2. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, anche di media complessità.</p> <p>3. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati.</p> <p>4. Costante aggiornamento delle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.</p>	<p>1 = € 500,00 1 e 2 = € 1.000,00</p> <p>1, 2 e 3 = € 1.500,00 1,2,3 e 4 = € 1.600,00</p>

Categoria "C"

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	Compenso attribuibile
<p>1. Conseguitamento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste dal mansionario in base alla categoria di appartenenza.</p> <p>2. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, implicanti funzioni di media e talvolta elevata complessità.</p> <p>3. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati.</p> <p>4. Costante aggiornamento delle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.</p>	<p>Da un minimo di € 1.200,00 ad un max di € 2000,00</p> <p>1 = 1.200,00 1 e 2 = 1.500,00 1-2 -3 = 1.600,00 1-2-3 E 4 = € 2000,00.</p>

Categoria "D"

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	Compenso attribuibile

UB

A

CR

V

Vesio

PK

Ⓢ

1. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e s.m.i, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché costante aggiornamento.	Da un minimo di € 1.700,00 ad un max di € 2.500,00 1 = 2.500,00

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

Le parti convengono che a valere sul fondo 2019 la somma complessivamente destinata all'indennità disciplinate dal presente articolo ammontano ad € 10.000,00

POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 10 Indennità di servizio esterno. (Art.56 quinquies)

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del C.C.N.L. 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 5.700 circa.

2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del C.C.N.L. 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	2,00	

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

5. 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 e pertanto corrisponda ad almeno 4 ore

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandante di P.L.
- dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività debitamente attestata dal Comando.

8. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
- e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

10. Per il periodo dal 01.01.2019 e sino alla data di sottoscrizione del presente è riconosciuto € 1,00 per ogni servizio esterno reso dal personale di Polizia Locale attestata dal Comando, prescindendo dal numero minimo di ore prestate all' esterno di cui al comma 5.

Art. 11 WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72 CCNL)

Dall'anno 2020 sulla base delle disponibilità di Bilancio l'amministrazione intende applicare le iniziative di welfare integrativo di cui all'art. 72 CCNL con un impegno finanziario presunto di € 25.000,00 in modo tale da garantire un minimo individuale di € 300,00.

Le parti convengono che da quest'ultimo istituto sono esclusi i beneficiari della previdenza integrativa riconosciuta agli appartenenti alla polizia Locale ai sensi dell'art. 208 del C.d.S., sempre che l'ammontare individuale di quest'ultima sia almeno pari ad € 300,00

Possono beneficiare del welfare integrativo soltanto i dipendenti a tempo indeterminato ed in relazione ai mesi di servizio decorrenti dall'assunzione.

OSSERVAZIONI:

Area reserved for observations, consisting of several horizontal lines. A large diagonal line is drawn across the entire area, indicating that there are no observations to be recorded.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE SINDACALE

DELEGAZIONE PUBBLICA

Area containing the signatures of the representatives of the Delegation of the Public (Delegazione Pubblica) and the Delegation of the Trade Union (Delegazione Sindacale).

CGIL [Signature]

CISL [Signature]

UIL Stefano DeGiacis

CSA _____

SIAPOL _____

RSU [Signature]

[Signature]

Presidente: Gennaro Jannotta

Componenti: Giovanni Vesce
[Signature]

11

FONDO 2019 ARONA



▼ Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche	2019
Art. 15 c. 1 Lettera a) CCNL 1.4.1999 ⓘ	251.577,00
Art. 15 c. 1 Lettera b) CCNL 1.4.1999 ⓘ	
Art. 15 c. 1 Lettera c) CCNL 1.4.1999 ⓘ	
Art. 15 c. 1 Lettera f) CCNL 1.4.1999 ⓘ	
Art. 15 c. 1 Lettera g) CCNL 1.4.1999 ⓘ	
Art. 15 c. 1 Lettera h) CCNL 1.4.1999 ⓘ	
Art. 15 c. 1 Lettera j) CCNL 1.4.1999 ⓘ	
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 - incremento dotazione organica al 2004 ⓘ	
Art. 15 c. 1 Lettera l) CCNL 1.4.1999 al 2004 ⓘ	
Art. 15 c. 1 Lettera m) CCNL 1.4.1999 - 3% ⓘ	
Art. 4 c. 1 CCNL 5.10.2001 ⓘ	
Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 RIA al 2004 ⓘ	
Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.2004 ⓘ	
Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.2004 ⓘ	
Art. 32 c. 7 CCNL 22.01.2004 ⓘ	
Art. 4 c. 1 CCNL 9.5.2006 ⓘ	
Art. 8 c. 2 CCNL 11.4.2008 ⓘ	
Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004 e n. 1 CCNL 31.7.2009 ⓘ	
Art. 14 c. 3 CCNL 1.4.1999 - Riduzione stabile Fondo Straordinario ⓘ	
Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 RIA periodo 2004 - 2017 ⓘ	
Art. 15 c. 1 Lettera l) CCNL 1.4.1999 periodo 2004-2017 ⓘ	
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 incremento dotazione organica periodo 2004 - 2017 ⓘ	
Risparmi ex art. 2 comma 3 D.lgs 165/2001 - NON PER ENTI LOCALI	
Totale Risorse storiche 2017 - unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 2018	251.577,00 €

Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	2019
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam ⓘ	
Art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - eventuali risorse riassorbite ⓘ	
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018 ⓘ	
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018 ⓘ	
Art. 67 c. 5 lett. a) CCNL 2018 - incremento dotazione organica dal 2018 ⓘ	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	0,00 €

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	2019
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - incrementi stipendiali dal 2019 ⓘ	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO ⓘ	
Art. 11 D.L. 135/2018 c. 1 lett. b ⓘ	
Totale incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	0,00 €

Decurtazioni (a detrarre)	2019
Decurtazione personale ATA ⓘ	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa - Enti con e senza Dirigenza ⓘ	
Art. 19 c. 1 CCNL 1.4.1999 Reinquadramento personale - area Vigilanza e personale I e II qual. ⓘ	
Totale decurtazioni parte stabile	0,00 €
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	251.577,00 €

▼ Risorse variabili

Risorse variabili sottoposte al limite	2019
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 - sponsorizzazioni ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 - Notifiche ⓘ	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2% ⓘ	17.973,00
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi personale case da gioco ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. k) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito ⓘ	
Integrazione Fondo CCIAA in eq. fin. (ART. 15 C.1 L. N CCNL 98-01) - SOLO PER CAMERE DI COMMERCIO	
Totale voci variabili sottoposte al limite	17.973,00 €

Risorse variabili NON sottoposte al limite	2019
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 - sponsorizzazioni ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018 - Economie da piani di razionalizzazione ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 AVVOCATURA - Compensi legali per sentenze favorevoli ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Diritto soggiorno Unione Europea D.Lgs 30/2007 ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - ALTRO	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente ⓘ	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente ⓘ	
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	0,00 €
Totale risorse variabili	17.973,00 €

TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI	269.550,00 €
--	---------------------

▼ Decurtazioni rispetto anni precedenti

Decurtazioni art. 9 comma 2 bis L. 122 / 2010 secondo periodo	2019
Decurtazioni operate nel periodo 2011-2014	0,00 €
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	2019
Decurtazioni operate nel 2016	0,00 €

Decurtazioni per rispetto del limite**2019**

Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016

Valore mancante: inserire
obbligatoriamente fondo stabile e variabile
2016 €**Totale risorse fondo dopo le decurtazioni****269.550,00 €****TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON
SOTTOPOSTE AL LIMITE****269.550,00 €****▼ INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI****INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI****2019**

Fondo stabile 2016 ⓘ

Fondo variabile 2016 sottoposto al limite ⓘ

Decurtazioni parte Stabile ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 ⓘ

Decurtazioni parte Variabile ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 ⓘ

Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015 ⓘ

Decurtazioni PARTE VARIABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015

% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse stabili ⓘ

% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse variabili ⓘ

Totale fondo stabile 2016 dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016

0,00 €

Totale fondo variabile 2016 sottoposto al limite dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016

0,00 €

Totale fondo 2016 decurtato per rispetto limite

0,00 €

Totale risorse fisse DELL'ANNO aventi carattere di certezza dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016

251.577,00 €

Totale risorse variabili DELL'ANNO dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016

17.973,00 €

Totale fondo DELL'ANNO per rispetto limite 2016

269.550,00 €

Decurtazione dovuta sulle risorse fisse aventi carattere di certezza per rispetto limite

0,00 €

Decurtazione dovuta sulle risorse variabili per rispetto limite

0,00 €

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dopo la decurtazione per rispetto limite

251.577,00 €

Totale voci variabili dopo la decurtazione per rispetto limite

17.973,00 €

Totale risorse fondo dopo le decurtazioni

269.550,00 €

Totale fondo decurtato incluse le somme non sottoposte al limite

269.550,00 €

Totale risorse stabili tolte le decurtazioni incluse le somme non sottoposte a blocco

251.577,00 €

Totale risorse variabili tolte le decurtazioni incluse le somme non sottoposte a blocco

17.973,00 €

▼ Utilizzo del fondo**UTILIZZO FONDO PARTE STABILE****2019**

Inquadramento Ex Led ⓘ

138.682,00

Progressioni economiche STORICHE ⓘ

Indennità di comparto quota a carico fondo ⓘ

42.887,00

Indennità educatori asilo nido di cui art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 ⓘ

8.302,00

Progressioni economiche contrattate nell'anno ⓘ

Indennità personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa

Totale utilizzo risorse stabili	189.871,00 €
Totale utilizzo progressioni	138.682,00 €
Somme stabili ancora disponibili per la contrattazione	61.706,00 €
UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	2019
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ⓘ	
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 2018 - Compensi per notifiche ⓘ	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT ⓘ	
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - ICI ⓘ	
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - avvocatura ⓘ	
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Diritto soggiorno Unione Europea D.Lgs 30/2007 ⓘ	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica ⓘ	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI ⓘ	
Art. 68 c. 2 lett. i) – art. 70 quater CCNL 2018 - compensi per personale delle case da gioco	
Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter ⓘ	
Totale utilizzo Fondo risorse vincolate (Lett. K)	0,00 €
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	2019
Indennità di Turno - art. 23 CCNL 2018 ⓘ	20.508,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) ⓘ	1.200,00
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 ⓘ	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f) ⓘ	10.000,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i) ⓘ	1.750,00
Particolare compenso incentivante - personale Unioni dei Comuni ⓘ	
Indennità Centri estivi asili nido ⓘ	
Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000 - Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018 ⓘ	
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 ⓘ	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018 ⓘ	
Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per sponsorizzazioni Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 ⓘ	
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 ⓘ	
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 56 quater CCNL 2018 ⓘ	
Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione - Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018-Art. 16 C. 5 L. 111/2011 ⓘ	
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza) ⓘ	5.600,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza) ⓘ	
Indennità di Rischio ⓘ	
Indennità di Disagio ⓘ	
Indennità di Maneggio Valori ⓘ	
Totale utilizzo altre indennità contrattate nell'anno	39.058,00 €
Totale generale utilizzo	228.929,00 €
Risorse ancora disponibili a seguito di utilizzo	2019
Risorse ancora disponibili a seguito di utilizzo	40.621,00 €

Residuo fondo progressioni a seguito destinazioni di utilizzo

2019

Fondo progressioni

▼ Fondo straordinario**fondo straordinario art.14 c. 1 CCNL 1.4.1999**

2019

Fondo straordinario art.14 c. 1 CCNL 1.4.1999 STANZIATO ⓘ

Fondo straordinario art.14 c. 1 CCNL 1.4.1999 EROGATO ⓘ

Fondo straordinario art.14 c. 2 CCNL 1.4.1999 - Bilancio - stanziato ⓘ

Fondo straordinario art. 14 c. 2 CCNL 1.4.1999 - Bilancio - erogato ⓘ

Economia del fondo straordinario da riportare nel fondo variabile anno successivo

€

Economia del fondo straordinario da riportare a bilancio

€

▼ TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017**RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016**

2019

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite ⓘ

Indennità di Posizione e risultato PO ⓘ

Indennità di Posizione e risultato Dirigenti ⓘ

TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017

0,00 €

RISORSE DELL'ANNO

2019

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite ⓘ

Indennità di Posizione e risultato PO ⓘ

Indennità di Posizione e risultato Dirigenti ⓘ

TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 RISORSE DELL'ANNO

0,00 €

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO

OK €

Scarica documenti

MODELLO FONDO



DELIBERA DI INDIRIZZO



DETERMINA DI COSTITUZIONE



RELAZIONE ILLUSTRATIVA



TABELLA 15

Handwritten notes and a small diagram in the top right corner. The diagram shows a series of connected points forming a path, possibly representing a sequence or a process flow. The notes are illegible due to the image quality.