

UNIONE DEL FOSSANESE

PROVINCIA DI CUNEO

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Anno 2021

In data 19 novembre 2021, alle ore 9,30 presso il comando di Polizia Locale dell'Unione del Fossanese sito in Bene Vagienna in Via San Giovanni Bosco nr.19, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno ritenuto di individuare l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la parte economica relativa all'anno 2021 e la destinazione delle risorse.

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Segretario Dott.ssa Luisa SILVESTRI

Delegazione trattante di parte sindacale

RSU Sig.ra Ornella ROVERE

CGIL FP Sig. Gaspare PALERMO

CSA RAL Sig. Luigi ARACE

La delegazione di parte datoriale e di parte sindacale

- visto l'articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali — triennio 2016 — 2018, sottoscritto il 21 maggio 2018 rubricato «Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure»;
- vista la determinazione dell'Area Finanziaria nr.21 in data 4 giugno 2021, con la quale è stato costituito in via definitiva il Fondo risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2021, depositato agli atti.

Sottoscrivono che:

1. Il presente contratto si applica per l'anno 2021. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei Sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di maggio dell'anno successivo, tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse come previste dal presente CCDI.

Articolo 1

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1.

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

Trattasi dei seguenti istituti: indennità condizioni di lavoro, indennità di turno, compensi per specifiche responsabilità, indennità di funzione e indennità di servizio esterno, compensi previsti da disposizioni di legge, progressioni economiche.

4. Le risorse disponibili per l'anno 2021, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, ammontano a € **12.026,49**;

5. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 3, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

6. Della somma destinata alla performance, il 45% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 55% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

7. Al finanziamento della performance individuale è assegnata in ogni caso una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3, art. 68.

8. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile, confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance, le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

Articolo 2

Indennità per specifiche responsabilità.

[Articolo 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018]

L'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, viene determinata su base annua, secondo i criteri stabiliti nel regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità, approvato con Delibera di Giunta nr.27 del 19/10/2021:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Responsabile competente, sentita la Conferenza Responsabili e il Segretario, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità;
- c) l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Responsabile competente, sentita la Conferenza dei Responsabili ed il Segretario, sulla base delle unità di personale interessate;

- d) sono state individuate nr.2 posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, pertanto l'importo destinato a tale indennità è fissato complessivamente in **€ 3.000,00**;
- e) l'indennità per specifiche responsabilità non è cumulabile con il premio destinato alla performance organizzativa e individuale;
- f) le parti nel 2022 si impegnano a rivalutare le risorse da destinare all'istituto per le specifiche responsabilità in funzione degli eventuali risparmi che potrebbero crearsi.

Articolo 3

Indennità condizioni di lavoro

I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

La misura di tale indennità nei limiti fissati dal contratto nazionale è fissata in sede di contratto decentrato.

Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e operatori che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 200,00 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa). L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

I responsabili attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Non sono stati individuati destinatari di indennità di condizioni di lavoro, pertanto l'importo destinato a tale indennità è fissato complessivamente in **€ 0,00**.

Articolo 4

Indennità di turno per il Personale della Polizia Locale

Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 e sono stimati in **€ 5.000,00**.

La liquidazione avviene con cadenza mensile sulla base delle ore di turno effettuate nel mese precedente, con determinazione del Responsabile dell'Area Polizia Locale.

Articolo 5

Progressioni orizzontali

1. La progressione economica, nel limite delle risorse che l'Amministrazione destina a tale istituto, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

2. Le parti danno atto che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale, è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL;

c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, in caso di progressione verticale fra categorie, nonché di acquisizione dei profili della categoria B di cui al comma 2, ai sensi dell'art.22, comma 15, del D.Lgs.n.75/2015, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o per i nuovi profili. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica.

d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2020, tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto, verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.

4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria, dal punteggio più alto a quello più basso, relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;

b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;

c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;

d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.

5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio è da ritenersi valido pure nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio, sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale; nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.

7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

10. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

11. Per l'anno 2021 le parti concordano di non dare corso a progressioni orizzontali, pertanto le risorse stanziare per tale istituto ammontano a **€ 0,00**.

Articolo 6

Progetti finalizzati

Non sono previsti progetti finalizzati, pertanto le risorse stanziare per tale istituto ammontano a € 0,00.

Articolo 7

Indennità per il personale della Polizia Locale (servizio esterno-funzione)

1. **Indennità di servizio esterno:** l'indennità 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.

2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate, è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,50.

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede dell'ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 giorni si svolgono almeno 14 giorni con prestazione parziale o totale esterno).

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti:

a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze o meccanismo analogo.

b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni, per almeno 14 giorni.

Le risorse stanziare per tale istituto ammontano a € **660,00**.

Articolo 8

Risorse destinate alla performance

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2021 sono quantificate in € **3.300,00**.

Norme finali

Articolo 9

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Le parti nel 2022 si impegnano ad approvare apposito regolamento per la destinazione di quote dei proventi ex art. 208 D.Lgs. n.285/1992 (Nuovo Codice della Strada) alla previdenza complementare del personale del Corpo di Polizia Locale, mediante adesione contrattuale in forma collettiva e versamento delle relative contribuzioni al Fondo Perseo-Sirio; la quota da destinare alla previdenza complementare su base annua (riferita a n. 12 mensilità) per ogni operatore di Polizia Locale è fissata in un importo massimo di Euro 1.000,00;
5. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico-finanziaria e sarà pubblicato sul sito Internet dell'ente.

Bene Vagienna, lì 19 novembre 2021

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Segretario Dott.ssa Luisa SILVESTRI

Delegazione trattante di parte sindacale

RSU Sig.ra Ornella ROVERE

CGIL FP Sig. Gaspare PALERMO

CSA RAL Sig. Luigi ARACE
