

# COMUNE DI PIEDIMULERA

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

La delegazione di parte pubblica del Comune di Piedimulera 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

\_\_\_\_\_

U.I.L FPL , rappresentata da Angelo Gallina

\_\_\_\_\_

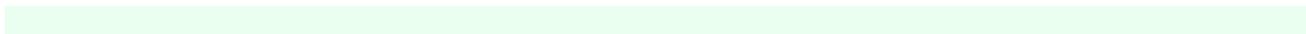
E la R.S.U. del Comune di Piedimulera composta da:

Modaffari Fortunato

\_\_\_\_\_

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.

Piedimulera , lì



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente dei Comuni di piccola e media dimensione  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

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 LIBERTA' 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 statutarie 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 AGIBILITA' 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. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è previsto annualmente dalla contrattazione decentrata. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario verranno utilizzati per rimpinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

3. Le risorse di cui al comma precedente, 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.

4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D.lgs. 66/2003 e s.m.i.

### 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 rispettino 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.
1. 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.
2. 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.
3. Per le attività degli Agenti contabili impicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio annuale delle risorse maneggiate secondo le sotto elencate fasce.
  - a) fino a 200 euro (nessuna indennità);
  - b) prima fascia da 200 euro a 4.000 euro
  - c) seconda fascia da 4.000 euro in su.
4. 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.
5. 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.
6. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

7. Le parti demandano la determinazione dell'indennità alla contrattazione annuale in ragione della disponibilità economica della contrattazione decentrata.
8. 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.
9. 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.
10. 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, se erogata per la stessa motivazione.
3. '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.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata a consuntivo e su attestazione del Responsabile del Servizio.

#### Art. 14 – 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 23.5.2008.
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. 15 - 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;
  1. 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;
  2. non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
  3. 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%;
  4. 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.

5. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato;
  6. 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;
  7. la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é 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. 16 – 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.
6. Per ciascuna categoria verrà formulata una graduatoria che verrà pubblicata nelle bacheche del luogo di lavoro per 15 giorni consecutivi. Avverso la graduatoria, nei cinque giorni successivi la pubblicazione, ciascun dipendente potrà presentare ricorso al Responsabile del Servizio personale dell'Ente.

#### Art. 17 – 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. 18 – 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.

2. Così come previsto dall'art. 13 CCNL 9.05.2006 per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di P.O. del Servizio competente.

Art. 19 – Welfare integrativo

1.L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti delle disponibilità già stanziare, 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:

<b>RISORSE STABILI</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>Residuo fondo anno precedente</b>	0,00
<b>Art.67 c.1 lettera a)</b>	
Unico importo consolidato anno 2017	21.072,56
<b>Art.67 c.2 lettera a)</b>	
Incremento annuo dal 01.01.2019 (personale in servizio al 31.12.2015 x € 83,20)	665,60
<b>Art.67 c.2 lettera b)</b>	
Rideterminazione incrementi stipendiali (differenziali progressioni orizzontali CCNL 2016-2018- non soggetti al limite dichiar.congiunta n.5)	943,80
<b>Art.67 c.2 lettera C)</b>	
R.I.A. e assegni ad personam personale cessato (aggiornato al 31.12.2017)	749,72
<b>Totale Risorse stabili</b>	<b>23.431,68</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Art. 67 comma 3 lettera h) e comma 4</b>	
Montesalari 1997 fino a un massimo dell'1,2%	2433,00
<b>Art. 67 comma 3 lettera i) e comma 5 lettera b)</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)	10.000,00
<b>Totale Risorse variabili</b>	<b>12.433,00</b>
<b>Art. 67 comma 3 lettera e)</b>	
Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina degli straordinari	A consuntivo

<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019</b>	<b>35.864,68</b>
--	------------------

## 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.

Sono previste n 3 progressioni nell'anno 2019:

N 1 posto categoria D(da D3 a D4)

N 1 posto categoria C(da C5 a C6)

N 1 posto categoria B(da B2 a B3)

Con le seguenti decorrenze:

01.01.2019 per le categorie C e D,01.03.2019 per la categoria B.

Le progressioni verranno attuate utilizzando il sistema di valutazione adottato, formando le graduatorie in base ai punteggi, suddivisi per categorie.

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

- o per l'unico operaio che lavora in condizioni disagiate cat .B € 1.50 al giorno

- o per il personale che maneggia valori cat C :

  - fino a 200 euro (nessuna indennità);

  - prima fascia da 200 euro a 4.000 euro € 1,00

  - seconda fascia da 4.000 euro in su. Euro 1,50

L'indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies, prevista per il solo personale della Polizia Locale, viene fissata per l'anno 2019 in € 1.50 giornalieri.

L'indennità di funzione di cui all'art.56-sexies, prevista per il solo personale della Polizia Locale, viene fissata come segue:

- 1)agente in servizio a tempo pieno : € 2.100,00 annui.

- 2)agente in servizio part-time:€ 1.260,00 annui.

### **Progetto “Servizio salatura – sgombero neve – Pronta disponibilità”.**

Per il servizio de quo si utilizzano le risorse variabili art.67 comma 3 lettera i) e comma 5 lettera b.

Il servizio coinvolge il personale operativo dell'area tecnica, n 1 categoria B sotto le direttive generali della P.O, Responsabile del Servizio Tecnico.

Premio individuale incentivante la pronta disponibilità al servizio in esame, assegnato a seguito valutazione: € 1.800,00.