

COMUNE DI RUSSI

(preintesa)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI RUSSI ANNUALITA' ECONOMICA 2019

Il giorno 5 del mese di novembre dell'anno 2019, presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Russi, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Segretario Generale (Paolo Cantagalli) _____

R.S.U. nelle persone di:

Baroni Giancarlo (CISL FP) _____

Dall'Oso Claudio (FP CGIL) _____

Foschini Guido (UIL FPL) _____

Ghinassi Andrea (FP CGIL) _____

Valentini Daniele (CISL FP) _____

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Alberto Mazzoni (FP CGIL) _____

Patrizia Alvisi (UIL FPL) _____

Manuela Drudi (CISL FP) _____

CSA Regioni e Autonomie Locali (ASSENTE)

sottoscrivono l'allegata **ipotesi** di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per l'annualità economica 2019 nel seguente testo:

Indice generale

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SEZIONE NORMATIVA – ANNO 2019.....	3
ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE.....	3
ART. 2 – PRINCIPI GENERALI IN MERITO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA TERRITORIALE 2019.....	3
ART. 3 - ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011) RELATIVI ALL'ANNO 2018 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2019.....	4
ART. 4 – NORMA TRANSITORIA.....	5
CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019: RIPARTO DELLE RISORSE.....	6

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

SEZIONE NORMATIVA – ANNO 2019

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto, stipulato sulla base disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2019. Per le parti non modificate si richiamano integralmente:
- il CCDI 2018-2020 siglato in data 27/12/2018.
2. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dall'1/1/2019, si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesto al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.
2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-bis, 70-ter, 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

ART. 3 - ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011) RELATIVI ALL'ANNO 2018 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2019

1. Il 27/03/2019 il Nucleo di Valutazione ha verificato, in base alle relazioni dei Responsabili certificate da Responsabile dell'Area Servizi Finanziari, la realizzazione delle economie dei piani di razionalizzazione previsti per l'anno 2018. Dove le economie sono state superiori a quelle attese è stato applicato l'accordo di Area del 15/09/2017 che sul punto dispone quanto segue: "Le parti stabiliscono che a partire dal 2018, qualora i risparmi certificati sui piani di razionalizzazione di un Ente superino gli importi previsti e qualora non vi siano norme ostative, si procederà a calcolare e stanziare sul fondo del personale dell'Ente il 50% dell'effettivo risparmio realizzato". Gli importi per l'integrazione del fondo anno 2019 sono riportati nella seguente tabella:

DENOMINAZIONE PIANO	ECONOMIE PER INTEGRAZIONE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA DIPENDENTI
Riduzione costi postali	€ 966,98 (Utilizzo parte variabile Codice 20a)
Settore Segreteria – riduzione costi di carta	€ 332,69 (Utilizzo parte variabile Codice 20b)
Settore Segreteria – riorganizzazione del settore	€ 5.048,19 (Utilizzo parte variabile Codice 20c)

2. Per i criteri di riparto delle economie destinabili si rimanda all'art. 12 del CCDI 2018/2020.

3. Gli incentivi saranno erogati successivamente alla stipula definitiva del presente contratto decentrato integrativo, essendo relativi a piani di razionalizzazione i cui obiettivi sono stati raggiunti e certificati dal Nucleo di Valutazione.

ART. 4 – MODIFICHE AD ALCUNE INDENNITÀ DISCIPLINATE NEL CDI TRIENNALE 2018/2020

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (ARTT. 24 CCNL 21/05/2018)

1. **Si conferma la disciplina già prevista all'art.14 del CDI del 27/12/2018 specificando che l'indennità sarà attivata 365 gg annui, con decorrenza dal 2020, mentre per il 2019 rimane solo quella per il periodo invernale (gennaio-marzo e dicembre).**

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO E INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA (ARTT. 56-quinquies e 56-sexies CCNL 21/05/2018)

Indennità di servizio esterno

1. Si modifica la disciplina già prevista all'art.14 del CDI del 27/12/2018 nel seguente modo a decorrere dal 1 gennaio 2019, al personale di Polizia locale in categoria C e D che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Al personale destinatario dell'indennità di servizio non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL.
4. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità, si fa riferimento ai seguenti fattori:

ATTIVITA'	IMPORTO GIORNALIERO
ATTIVITA' CATEGORIA C	
a) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per almeno il 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	7,34 €
b) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno tra il 50% e il 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	4 €
c) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per un tempo inferiore al 50% delle ore previste dal servizio giornaliero	0 €
ATTIVITA' CATEGORIA D	
a) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per almeno un tempo maggiore/uguale al 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	7,34 €
b) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno maggiore di 50% ed inferiore al 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	4 €
c) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per un tempo maggiore del 20% ed inferiore al 50% delle ore previste dal servizio giornaliero	3,24 €
d) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per un tempo inferiore al 20% delle ore previste dal servizio giornaliero	0 €

5. La definizione dell'indennità del personale inquadrato nella categoria D tiene conto del maggior onere di servizi interni connaturata ai compiti assegnati.
6. Le parti si riservano di modificare gli importo sopra indicati al termine del periodo sperimentale di 3 mesi.
7. Nel caso in cui la quota del fondo destinata al finanziamento dell'indennità di servizio esterno sia superiore all'importo occorrente per liquidare i servizi effettuati, si provvederà a destinarla al personale che abbia effettuato le attività all'esterno per

almeno un tempo maggiore/uguale al 60% delle ore previste dal servizio giornaliero, proporzionalmente alle giornate di effettuazione di tali attività esterne. Viceversa, ove la quota non fosse sufficiente per liquidare l'indennità per i servizi effettuati, si procederà a diminuire proporzionalmente l'importo delle indennità giornaliere indicate nella tabella riportata al comma 4, fino alla capienza della quota di fondo destinata all'indennità oggetto del presente articolo.

8. La presente indennità viene definita con la finalità, condivisa dalle parti, di mantenere lo standard di servizi esterni definito per il 2018, da rapportare conseguentemente nel caso di presenza di un numero minore o maggiore di istruttori direttivi e istruttori di vigilanza assunti alle dipendenze del Comune.

Indennità di funzione

1 A decorrere dal 1 gennaio 2019, al personale della Polizia Locale di categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la previsione dell'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.

2. Le parti concordano di riconoscere al solo personale del Corpo di Polizia Municipale in categoria C e D con grado di Ispettore (ispettori non già titolari di posizione organizzativa) una indennità di funzione legata alla posizione di responsabilità ricoperta nell'organizzazione interna del Corpo.

Max punti 18		Max punti 39	Max punti 43	Max punti 100
Coordinamento personale	Assenza di PO nella struttura	Grado ricoperto	Contesto in cui è esercitata la responsabilità.	Totale Pesatura
n° dipendenti coordinati			Tipo di resp.. dimensione e caratteristiche socio/ambientali del presidio.	
<i>da 0 a 3 = 2 punti - da 4 a 7 = 5 punti - da 8 a 10 = 8 punti - oltre 10 = 12 punti</i>	<i>(presente PO = 0 punti - Senza PO = 6 punti)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ispettore superiore • Ispettore capo • Assistente capo • Assistente • Agenti scelti • Agenti 	<i>Semplici/ Complesse/ Molto complesse</i>	PUNTI MAX
Max punti 12	Max punti 6	Max punti 39	Max punti 43	Max punti 100

3. Se sono presenti due tipi di responsabilità, quella di importo inferiore si aggiunge a quella più elevata nella misura del 50%, fermo restando il limite annuo di 3.000,00 euro annui.

**CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019:
RIPARTO DELLE RISORSE**