



UNIONE DEI COMUNI DEL FRIGNANO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Il giorno 16 Ottobre 2019 alle ore 11:00 presso la sede dell'Unione dei Comuni del Frignano si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato valevole per il biennio giuridico 2019 - 2020 e di parte economica 2019 del personale dipendente dell'ente, ai sensi del vigente C.C.N.L. del personale Comparto Funzioni Locali.

La Giunta dell'Unione dei Comuni del Frignano ha autorizzato con deliberazione n. 70 del 15 ottobre 2019 la sottoscrizione definitiva della pre intesa raggiunta fra le Parti il 10 settembre 2019.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del nuovo CCNL sottoscritto il 21.5.2018 la delegazione trattante di parte pubblica è così costituita:

Giovanelli Giampaolo
Mucciarini Marilena

Segretario Generale
Responsabile Servizio Personale

La Delegazione trattante di parte sindacale è così costituita:

- Per le Rappresentanze sindacali territoriali
firmatarie del C.C.N.L.:

Pasquesi Claudio
Torricelli Sabrina

Rappresentante FP CGIL
Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

- Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie
dell'ente:

Galbucci Giovanni
Morindi Giuliano
Sarti Patrizia
Sargenti Mattia
Covili Rossano

RSU FP - CGIL
RSU FP - CGIL
RSU FP - CGIL
RSU FP - CGIL
RSU SULPM - DiCaap

Le Parti,

Premesso

- In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo,
- Il CCNL reca rilevanti innovazioni, sia nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'anno 2018, che al relativo utilizzo, con l'introduzione di nuovi istituti retributivi accessori e la modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei CCNLL stipulati fino all'anno 2010,
- I nuovi istituti per trovare applicazione necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;
- Il CCNL reca disposizioni volte a perseguire finalità condivise di omogeneizzazione normativa e miglioramento applicativo delle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, con

particolare riguardo ad obiettivi di tendenziale uniformità disciplinatoria dei trattamenti economici accessori a livello territoriale;

- Le politiche unitarie di trattamento normativo ed economico del personale appaiono funzionali alla migliore conduzione dei processi associativi attivati e/o attivabili per la gestione di funzioni e servizi su scala più vasta, con riguardo al trattamento integrativo dei rapporti del personale coinvolto e coinvolgibile negli stessi;
- Il presente Contratto Decentrato (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale citato;
- Si allegano al presente Contratto:
 1. Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Unione dei Comuni del Frignano con deliberazione di Giunta n. 57 del 15.7.2019;
 2. Regolamento per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali adeguato ai principi del CCNL 21.5.2018;
 3. Accordo relativo alle sedi di lavoro del personale in data 19.7.2018.

Tutto ciò premesso e considerato,

Le Parti convengono e stipulano quanto segue:

- Di prendere atto di quanto stabilito all'art. 8, comma 6 del CCNL 21.5.2018 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri aggiuntivi non previsti;
- Che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenuti sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in accordi decentrati precedenti;
- Che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante deve essere inviata al Revisore dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6 del CCNL 21.5.2018, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta dell'Unione per l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

si impegnano

- Ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine di prevenire conflitti e controversie.
- Alla risoluzione delle possibili controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL 21.5.2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CCDI a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette;
- A sviluppare un sistema di relazioni sindacali stabile e permanente che consenta alle parti, nella chiara distinzione delle prerogative di ruolo di definire un corretto modello di relazioni.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo disciplina gli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata relativi al personale non dirigente dipendente dell'Unione dei Comuni del Frignano ai fini giuridici dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2020, mentre la parte

economica viene disciplinata con accordo decentrato annuale relativo alla ripartizione delle risorse del fondo.

2. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal C.C.N.L. e dal presente accordo.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica al personale dipendente dell'Unione dei Comuni del Frignano di qualifica non dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dalla data di sottoscrizione della presente intesa, salva diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. L'approvazione e sottoscrizione del presente Contratto da parte della Delegazione trattante di parte sindacale è subordinata all'approvazione dell'ipotesi di accordo da parte della maggioranza del personale in servizio presso l'ente al momento della votazione.
4. I criteri di ripartizione delle risorse sono negoziati con cadenza annuale mediante accordo di ripartizione delle risorse del fondo. L'applicazione del presente contratto di parte giuridica è vincolata alla effettiva disponibilità delle risorse necessarie sul Fondo decentrato, alla compatibilità con l'entità delle risorse messe a disposizione con il budget annuale destinato al salario accessorio e ai vincoli di cui al CCNL.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino tutto o specifici punti del presente contratto. Il presente contratto è caratterizzato da una fase di sperimentaltà che potrà comportare la revisione di alcuni istituti durante la sua vigenza alla luce delle considerazioni e valutazioni che le parti potranno rilevare dopo un periodo di sperimentazione. In tale caso verrà riaperto il confronto.
6. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
7. Gli effetti normativi del presente contratto restano in vigore sino alla stipula di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, da consegnare a mano, inviare per lettera raccomandata o per PEC, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione

autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto fra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente CCNL e del Contratto Decentrato Integrativo per i dipendenti dell'Unione dei Comuni del Frignano.
2. Le relazioni sindacali hanno come obiettivo quello di favorire l'incremento e il mantenimento di elevati livelli di efficacia ed efficienza dei servizi erogati dall'ente alla collettività, con l'interesse a migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dipendenti.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola secondo le forme previste dal CCNL e dalla normativa generale di settore.
4. L'Amministrazione procederà alla convocazione della delegazione trattante almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da una organizzazione sindacale o dalla RSU, l'Amministrazione procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o confronto, nei successivi cinque giorni. Tutte le convocazioni saranno indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della RSU.
5. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
6. Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Qualora le parti lo decidano si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo.
7. Per l'esame di specifiche questioni, riguardanti solo determinate categorie o determinati servizi, l'Amministrazione può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i Responsabili dei Servizi interessati, la RSU e le OO.SS.

Articolo 5 - Assemblee e prerogative sindacali

1. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono, così come previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998 e dai CCNL di comparto, indire assemblee dei lavoratori inerenti materie di interesse sindacale del lavoro, in modo congiunto o disgiunto. Le assemblee possono essere convocate a livello di Ente o di Servizio. Per la partecipazione alle assemblee ciascun lavoratore può usufruire di un monte ore annuo di 12 ore, considerate a tutti gli effetti orario di lavoro. Tale monte ore deve essere utilizzato solo per il tempo strettamente necessario per la partecipazione ai lavori dell'assemblea, compreso il tempo necessario per recarsi sul luogo di svolgimento dell'assemblea.
2. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'Amministrazione al Servizio Personale almeno tre giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea. Inoltre, in tale comunicazione devono essere indicati la data, il luogo, l'orario e l'argomento.
3. L'Amministrazione autorizza l'uso dei locali per lo svolgimento dell'assemblea, preventivamente concordati con le OO.SS. e la RSU e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disservizi che ne possono derivare. Sarà cura del Servizio Personale verificare il rispetto del monte ore annuo per la partecipazione alle assemblee, desumibile da registrazione su badge magnetico di rilevazione personale del dipendente.

4. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per tutti gli altri istituti previsti dal CCNQ e normative vigenti.
I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.
5. I Componenti della RSU, i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono affiggere in appositi spazi, che l'ente avrà cura di individuare in luoghi facilmente accessibili, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e di lavoro.
6. I Componenti della RSU sono autorizzati ad utilizzare le strumentazioni informatiche dell'ente esclusivamente per finalità divulgative ed informative dell'attività sindacale, con possibilità di inviare comunicazioni al personale.

Art. 6 -Organismo paritetico per l'innovazione

1. La costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione è disciplinato dall'art. 6 del CCNL del 21.5.2018 ed è obbligatoria negli enti con più di 300 dipendenti.
2. In relazione alle gestioni in forma associata avviate presso l'Unione le parti condividono l'opportunità di costituirlo finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali, di cui all'art. 7, comma 2, lett. b del CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale complessa, sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente e a livello sovracomunale.
4. Le Organizzazioni sindacali designano a far parte dell'Organismo di norma sei rappresentanti individuati fra le Rappresentanze Sindacali Unitarie delle Amministrazioni aderenti all'Unione.
5. L'Organismo si riunisce almeno una volta l'anno con i Rappresentati delle Amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali.

Art. 7- Formazione e aggiornamento

1. A partire dall'anno 2019 l'Unione si impegna a destinare una quota corrispondente ad almeno l'1% del monte salari destinato al personale di cui al presente CCNL, con possibilità di implementazione nel rispetto dei vincoli normativi in materia sino al 3% dall'anno 2020.
2. E' impegno dell'Amministrazione incrementare le risorse destinate alla formazione di cui al punto 1. utilizzando economie derivanti da piani di razionalizzazione di attività e servizi e accedendo a possibili fonti di finanziamento da enti esterni: regionali, nazionali, comunitari, ecc.
3. L'ente si impegna ad approvare il piano annuale delle attività formative come previsto con il supporto di una apposita commissione formata da RSU e Responsabile del Personale al fine di programmare e favorire lo sviluppo di specifiche attività formative per tutto il personale dipendente.
4. Per favorire la massima partecipazione l'ente si impegna a realizzare iniziative formative sul posto di lavoro (in house) e tramite formazione a distanza.
5. L'ente si impegna a garantire adeguata attività formativa al personale neo assunto da realizzarsi di norma entro sei mesi dall'assunzione secondo diverse modalità: interna, in affiancamento e/o tramite i responsabili; esterna, tramite enti e istituti accreditati, per favorire l'inserimento nell'organizzazione del servizio, l'acquisizione di competenze e abilità che ne

consentano il raggiungimento dell'autonomia operativa nel più breve tempo possibile (dispositivi di sicurezza personale Polizia Locale e di autotutela previsti).

6. Il Comandante dispone tempi e modalità di assegnazione dell'arma di servizio, effettuate le opportune valutazioni.
7. Particolare attenzione sarà prestata alla formazione degli operatori assegnati al Corpo Unico di Polizia Locale, da realizzarsi prioritariamente tramite la Scuola Interregionale di Polizia Locale.

TITOLO II – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 - Orario di lavoro – flessibilità

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico, è disciplinato dall'art. 22 del CCNL 21.5.2018 e da normative specifiche di settore, in particolare il D. Lgs. 66/2003.
2. Sono fatte salve le particolari disposizioni in materia di orario di lavoro degli operatori della Polizia Locale di cui all'art. 22 del C.C.N.L. 1.4.1999 (35 ore).
3. Al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente tenendo conto dei criteri indicati al comma 3. dell'art. 22 citato.
4. Si confermano tre diverse tipologie di orario di lavoro adottate per i diversi servizi dell'Unione:
 - **Corpo Unico di Polizia Municipale:** turni giornalieri di sei ore su sei giorni settimanali:
feriali: mattino dalle ore 7:30 alle ore 13:30 – pomeriggio dalle ore 13:00 alle ore 19:00,
festivi: mattino dalle ore 7:00 alle ore 13:00 – pomeriggio dalle ore 13:00 alle ore 19:00
E' fatta salva la possibilità di istituire un diverso turno di servizio in relazione ad esigenze riferite a tutto il territorio non programmate e non programmabili su disposizione del Comandante nel rispetto della normativa regionale di settore;
A fronte della prestazione eccedente di un'ora settimanale è riconosciuto un turno di riposo di sei ore ogni sei settimane senza ulteriori o maggiori oneri a carico del bilancio dell'ente.
 - **Servizio Sociale Associato e Ufficio di Piano:** articolazione su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì e due/tre rientri pomeridiani, come da accordo decentrato precedente del 28.6.2017 integrato da successivo provvedimento riorganizzativo della Giunta dell'Unione n. 10 del 30.1.2019.
 - **Personale uffici e servizi provenienti dalla ex Comunità Montana del Frignano:** articolazione oraria su base quindicinale di 72 ore con servizio nella giornata di sabato a settimane alterne (deliberazione di Giunta ex Comunità Montana del Frignano n. 16 del 3/4/2007).
5. Nel rispetto dell'orario di servizio previsto è riconosciuta una flessibilità in entrata e in uscita diversificata per i servizi dell'Unione:
 - **Personale Servizi e Uffici ex Comunità Montana:**
Mattino: ingresso dalle ore 7:30 alle ore 8:30 e uscita dalle ore 12:30 alle ore 13:30, dopo aver reso comunque 5 ore e 30 minuti;
Pomeriggio: ingresso dalle ore 14:00 alle ore 15:00 e uscita dalle ore 17:00 alle ore 18:00, dopo aver reso comunque 3 ore;
 - **Personale Servizio Sociale Associato:**
Mattino: ingresso dalle ore 7:30 alle 9:00 e uscita dalle 13:00 alle 14:30,
Pomeriggio: ingresso dalle 14:30 alle 15:30 e uscita dalle ore 17:00 alle ore 18:30.

6. Nella fascia oraria 8:00 – 9:00 e 17:00 – 18:00 deve comunque essere garantita anche se ridotta, la presenza in servizio di operatori per garantire la copertura dell'orario di servizio e adeguate risposte all'utenza.
7. In caso di orario spezzato fra il termine del servizio e il nuovo inizio è prevista una pausa minima di 30 minuti e massima di due ore.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce la banca delle ore secondo le disposizioni dell'art. 38 bis del CCNL Regioni Autonomie Locali del 14/9/2000 al fine di consentire ai lavoratori di fruire in modo retribuito o come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 180 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. E' istituito un conto individuale per lavoratore.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Le Parti si incontreranno a richiesta al fine di monitorare l'andamento della banca delle ore ed assumere iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Art. 10 - Lavoro straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario, regolata dagli artt. 14 e 38 dei CC.CC.NN.LL 01/04/1999 e 14/09/2000, non può rappresentare un fattore ordinario di programmazione del lavoro, deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare situazioni e imprevisti altrimenti non risolvibili.
2. Alle OO.SS. di categoria sarà consegnato entro il mese di gennaio rendiconto dettagliato a delle prestazioni straordinarie effettuate nell'anno precedente e la ipotesi di riparto della corrispondente liquidazione distinta per servizi dell'ente.
3. L'ente si impegna a fornire periodicamente alle R.S.U., di norma a cadenza quadrimestrale, la situazione relativa all'andamento del ricorso al lavoro straordinario, all'ipotesi di riparto e di incremento della banca delle ore.

Art. 11 - Buoni pasto e mensa

1. L'Unione dei Comuni assicura al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato, o altri ad essi assimilati il servizio sostitutivo di mensa attraverso buoni pasto cartacei del valore nominale di € 5,29 (IVA inclusa).
2. I dipendenti possono utilizzare i buoni pasto in conformità delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali. In particolare il buono pasto non può essere in nessun caso:
 - convertito in denaro o dare diritto a ricevere somme di denaro,
 - utilizzato da persone diverse da quelle previste al comma 1.,
 - ceduto o commercializzato,
 - dare diritto a ricevere beni o prestazioni diverse dai pasti o dall'acquisto di generi alimentari.
3. I buoni pasto cartacei devono essere personalizzati mediante sottoscrizione leggibile da parte del fruitore ed indicazione della data in cui il pasto è consumato.
4. L'ente sulla base della effettiva presenza in servizio che dà luogo a fruire del servizio sostitutivo di mensa, consegna al dipendente il mese successivo a quello di riferimento il numero di buoni pasto corrispondenti.

5. Il personale della Polizia Locale che presta servizio in turni giornalieri ha diritto a fruire del buono pasto qualora per esigenze di servizio e/o in caso di emergenze: TSO, ASO, sinistri stradali, debba prolungare la permanenza in servizio oltre due ore dal termine.
6. L'Unione si impegna a introdurre dal 1.1.2020 il servizio sostitutivo di mensa attraverso buoni di pasto elettronici del valore nominale di € 7,00, limite per l'esenzione da ogni contribuzione a carico del lavoratore e dell'ente, con possibilità di cumulo nel rispetto della normativa vigente.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 12 - Fondo risorse decentrate

(artt. 67 e 68 CCNL 21/5/2018)

1. A decorrere dall'anno 2018 il "Fondo risorse decentrate" è costituito annualmente secondo la disciplina dell'art. 67 del C.C.N.L.
2. La quantificazione annuale del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL, finanziate a bilancio, deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.
3. Le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate sono disciplinate dall'art. 68 del CCNL che indica al 2. comma la destinazione delle risorse annualmente disponibili finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale, lo svolgimento di specifiche funzioni e attività, le progressioni economiche relative all'anno di riferimento.
4. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono riconosciuti sulla base del sistema di misurazione e valutazione approvato dall'ente.
5. L'Unione ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa di ente e individuale, riferito a tutto il personale dipendente dell'ente: Segretario (Dirigente), Responsabili titolari di P.O. e personale non titolare di P.O. adeguato ai principi del D. Lgs. 150/2009 e del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 74/2017. Il documento è stato oggetto di confronto e approvazione da parte delle Rappresentanze sindacali, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 57 del 15.7.2019. Si allega copia del documento alla presente intesa.
6. Alla performance individuale è destinata una quota complessiva pari almeno al 30% delle risorse del Fondo di cui all'art. 67, comma 3.
7. Il premio individuale può essere riconosciuto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno sei mesi di effettivo servizio rispetto ai 360 giorni lordi dovuti. Anche in caso di assunzione in corso d'anno sono necessari almeno sei mesi di effettivo servizio.
8. Per i dipendenti a tempo determinato occorre essere titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 180 giorni ed essere stati in servizio effettivo almeno sei mesi continuativi nell'anno di riferimento.
9. Al personale assunto a tempo determinato a cui è riconosciuto un assegno ad personam non spetta alcun premio.
10. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato assunti a tempo indeterminato vengono sommati i periodi di servizio prestati purché non vi sia interruzione del servizio.
11. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti l'incentivo è posto a carico dell'ente utilizzatore. L'Unione si impegna ad inserire negli accordi relativi all'impiego di tale personale le modalità di riconoscimento dell'incentivo. Qualora il dipendente comandato/distaccato non percepisca l'incentivo del premio individuale da parte dell'ente utilizzatore, nel periodo di distacco/comando, si riconoscerà il premio base relativo alla categoria giuridica di inquadramento.

12. L'erogazione del premio può avvenire solo a conclusione del processo di valutazione come disciplinato dal sistema adottato dall'ente.

Art. 13 - Differenziale del premio individuale

(art. 69 CCNL 21/5/2018)

1. La maggiorazione del premio di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL, prevista dall'art. 69 del Contratto citato, sarà pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti da assegnare a coloro che avranno conseguito le valutazioni più elevate. La quota dei beneficiari di tale premio è definita nella misura massima del 15% del personale in servizio al 31/12 di ciascun anno. (da definire modalità di scelta in caso di parità)
2. Nell'ambito della predetta percentuale spetta a ciascun Responsabile/Dirigente l'individuazione dei beneficiari in proporzione al personale assegnato.
3. Il budget per l'attribuzione della maggiorazione di cui al capoverso precedente sarà accantonato prima delle quantificazioni del budget assegnato ai servizi.

DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 14 - Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro che giustificano l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie di inquadramento professionale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Per differenti condizioni di lavoro possono essere riconosciute diverse tipologie di indennità.
7. 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/responsabile.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo 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 mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati ad incremento del fondo.

Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70 bis del C.C.N.L. 21.5.2018)

1. L'ente riconosce una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori.
2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di denaro sostituisce ed assorbe qualsiasi indennità erogate in precedenza per le medesime o analoghe fattispecie.
3. Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato alla condizione che vi sia una presenza giornaliera effettiva pari almeno al 60% del tempo di lavoro. 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 comportino condizioni disagiate.
4. Tale indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 56 comma quinquies del C.C.N.L.

A) Attività disagiate

Il disagio è una condizione peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro tipiche della mansione/profilo di inquadramento ed è una condizione che si ritrova in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione lavorativa richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi dell'Unione in condizioni sfavorevoli di modi, in particolare caso di notevole affluenza di pubblico di utenza multiproblematica in condizione di fragilità sociale (Assistenti Sociali):
 - disagio valore 2;
- prestazione lavorativa richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'Unione, in condizioni sfavorevoli di orari e di tempi, con orario di lavoro spezzato con più di una interruzione, in presenza di utenza in condizione di fragilità sociale (Operatori di Sportello):
 - disagio valore 1;
- prestazione lavorativa richiesta e resa, con funzioni amministrative di supporto alla Centrale Operativa del Comando del Corpo Unico di Polizia Locale:
 - disagio valore 1;

Si riconosce una indennità per particolari condizioni di lavoro di € 1,50 giornalieri per grado di disagio 1.

Si riconosce una indennità per particolari condizioni di lavoro di € 3,00 giornalieri per grado di disagio 2 e/o in presenza di condizioni di disagio plurime.

L'erogazione della indennità al personale interessato di cui al presente punto, formalmente individuato dal Dirigente/Responsabile del servizio di appartenenza mediante sottoscrizione di specifico tabulato, avviene di norma nella busta paga del mese successivo a quello della prestazione, sulla base dei dati desunti da:

1. Sistema di rilevazione presenze – assenze,
2. Incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività rispetto all'orario di presenza in servizio del dipendente interessato, tenuto conto della prestazione giornaliera.

Il Responsabile/Dirigente del servizio di appartenenza è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazione delle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatta salva diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.

B) Attività esposte a rischi

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro da € 1,20 per grado di rischio basso ad un massimo di € 2,40 per un indice di rischio alto. Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- Rischio chimico – rischio alto
- Rischio da utilizzo di strumentazioni e mezzi meccanici (attrezzature di servizio) – rischio basso
- Rischio derivante dall'attività di guida con trasporto di persone – rischio moderato/medio
- Rischio biologico e da contatto – rischio basso/moderato

Il grado di esposizione al rischio è desunto dal Documento di valutazione dei rischi redatto dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

A titolo esemplificativo si riconoscono come lavoratori esposti a rischio le Assistenti Sociali, l'Autista.

C) Attività connesse al maneggio di valori

1. Le indennità per condizioni di lavoro relative ad attività che implicano il maneggio valori non vengono riconosciute stante il rimborso effettuato dall'Unione dei Comuni delle somme mancanti sui diversi fondi cassa, fatto salvo il caso in cui sia stato accertato comportamento doloso o con colpa grave.

Art. 16 - Indennità di reperibilità

Art. 24 del CCNL 21.5.2018

1. Le aree di pronto intervento vengono definite con delibera di Giunta, previa informazione alle OO.SS. e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Responsabile di Servizio competente secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.
2. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale sono individuate nelle seguenti: polizia locale, gestione delle emergenze in collaborazione e raccordo con i competenti servizi comunali, derivanti da allerta meteo, emergenze sanitarie o di igiene pubblica o in caso di interventi di protezione civile, con riferimento alle funzioni del Sindaco di cui all'art. 54 del D. Lgs. 267/2000.
3. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvede il Responsabile, con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, di norma, nel mese successivo a quello interessato.
4. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.
5. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica ambientale è elevato fino ad un massimo di 6 giorni al mese, nel rispetto comunque del limite di 72 giornate all'anno, pari a 1.728 ore.

1. Si definisce l'innalzamento della quota di indennità di reperibilità a 13 euro per 12 ore.
2. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità, si confermano:
 - Obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti,
 - In caso di chiamata le ore lavorate verranno retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non potranno pertanto essere remunerate con l'indennità di reperibilità;
 - Per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 13,00 verrà maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non potrà comunque essere inferiore a 4 ore;
 - Il servizio verrà organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale e in caso di assenza di disponibilità volontaria, disposto d'ufficio ;
 - Il personale reperibile il giorno di riposo settimanale avrà diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
 - Non potrà essere considerato reperibile il dipendente assente dal servizio per infortunio, malattia, permessi, ferie, congedi vari.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità - Art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018

1. 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 ai sensi dell'art. 13 e seguenti è riconosciuta una indennità di importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi.
2. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche definite dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le Strutture/Servizi dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna, di concerto tra i Responsabili di Struttura/Servizio.
3. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate; il beneficio, pertanto, può essere erogato al personale cui siano attribuite responsabilità non già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.
4. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

Tipologia delle Responsabilità

A	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
B	Responsabilità di conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
D	Responsabilità di preposizione a uffici e servizi complessi/strategici
E	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
F	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
G	Responsabilità di attività che implicano relazioni con gli organi di governo
H	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (per elevata specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni; ad es.: responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)
I	Responsabilità di elaborazione di pareri (anche destinati all'esterno e di supporti consulenziali in genere)

L	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
M	Responsabilità di partecipazione, quale componente a commissioni di gara e di concorso
N	Responsabilità di coinvolgimento in sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.)
O	Responsabilità di concorso alla formazione di decisioni/determinazioni del responsabile di riferimento (di carattere organizzativo, di semplificazione, di razionalizzazione dei processi e delle attività, ecc.)
P	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via)
Q	Responsabilità che implica discrezionalità tecnica e/o amministrativa
R	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
fino a 3 fattispecie di responsabilità	€ 1.000,00
Per 4 fattispecie di responsabilità	€ 1.500,00
Per 5 fattispecie di responsabilità	€ 2.000,00
Per 6 fattispecie di responsabilità	€ 2.000,00
Per 7 fattispecie di responsabilità	€ 2.500,00
oltre 7 fattispecie di responsabilità	€ 3.000,00

5. Gli importi dell'indennità indicati al comma 5 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
6. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo, previa attestazione del Dirigente/Responsabile di riferimento, di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.
7. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. L'indennità di cui al presente allegato non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. del 1/4/1999 e ss.mm.ii,
8. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 4 compete ai Responsabili di riferimento.
9. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, con atto formale del Responsabile di riferimento, nel quale sono specificate le funzioni e i compiti assegnati. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, al Servizio Risorse Umane dell'Unione, il quale lo trasmette per informazione alle OO.SS. Il servizio stesso viene tempestivamente informato in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
10. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo e a cura dei Responsabili apicali che hanno conferito gli incarichi, sul grado di effettivo esercizio della responsabilità.

TITOLO III - INDENNITA' E DISCIPLINA DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 18 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla Polizia Locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56–ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'ente il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 19 - Utilizzo proventi delle violazioni del Codice della strada

1. Le parti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo definiranno i criteri di destinazione delle risorse di cui all'art. 208 del Codice della Strada sulla base di apposito atto della Giunta dell'Unione con il quale viene definita la destinazione al personale della Polizia Locale.
2. Con il medesimo provvedimento potranno essere destinate risorse al finanziamento di specifici progetti e obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 20 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. La prestazione oraria giornaliera si intende prestata in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che durante il turno di lavoro presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo in tale limite temporale minimo il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio
3. L'indennità di cui al precedente punto 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2, e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
4. L'importo giornaliero dell'indennità è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da € 1,00 a € 10,00.
5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 21.5.2018;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e ss.mm. e ii.;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
7. L'importo dell'indennità è graduato in base alla tipologia di servizio svolto e alla sua continuità come segue:
- a) Servizi diurni feriali prestati nella fascia oraria 7:30 – 19:00: € 4,00;
 - b) Servizi serali prestati nella fascia oraria 18:00 – 24:00: € 6,00;
 - c) Servizi festivi diurni e notturni feriali prestati nella fascia oraria 7:30 – 19:00 e 20:00 - 02:00: € 8,00 lordi giornalieri;
 - d) Servizi serali e/o notturni prestati nella fascia oraria 20:00 – 07:00: € 10,00 lordi giornalieri purché prestati interamente come servizio esterno;

Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco delle fasce orarie sopra indicate, l'importo da riconoscere è quello relativo alla fascia oraria in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.

Al personale neo assunto con contratto a tempo determinato e/o a tempo indeterminato che non ha frequentato il corso di formazione per neo assunti o non è stato dotato dell'arma d'ordinanza, l'indennità giornaliera di cui alle lettere a) e b) sono ridotte nella misura del 50% dell'importo fissato.

7. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione da parte del Responsabile del Servizio, sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti.
8. Gli importi delle indennità verranno definiti annualmente con la contrattazione decentrata di parte economica.
9. La presente disciplina avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Contratto.

Art. 19 – Indennità di funzione

1. Al personale dipendente del Corpo di Polizia Locale inquadrato in categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, incaricato con provvedimento formale del Comandante allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità è riconosciuta una indennità di funzione correlata anche al grado rivestito nell'importo massimo annuo di € 3.000,00. L'incarico ha durata annuale e deve essere confermato o modificato con la medesima decorrenza.
2. L'importo dell'indennità previsto è annuo lordo e viene corrisposto l'anno successivo secondo i seguenti criteri generali:
- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse anche al grado rivestito, dopo aver valutato la peculiarità istituzionale, sociale e ambientale dell'Unione dei Comuni del Frignano;
 - b) Le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la gestione degli operatori e tenuto conto del Regolamento del Corpo;

- c) Presenza in servizio per almeno 8 mesi all'anno: corresponsione importo intero; riproporzionamento dell'importo in caso di part-time;
- d) Il compenso è previsto per riconoscere l'esercizio di attività connesse al grado rivestito, teso a remunerare, a titolo esemplificativo:
 - La responsabilità di un Presidio territoriale,
 - Lo svolgimento nell'ambito dell'istruttoria di un procedimento amministrativo di fasi che implicano la compartecipazione di altri soggetti esterni – conferenze dei servizi, tavoli tecnici con altre Forze di Polizia,
 - La responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche connesse al procedimento sanzionatorio,
 - Responsabilità, con delega formale, nell'ambito dell'istruttoria di un procedimento, di fasi endoprocedimentali complesse,
 - Attività finalizzate prioritariamente alla sicurezza urbana, al miglioramento della civile convivenza,
 - Attività di polizia stradale finalizzata prioritariamente alla sicurezza stradale,
 - Attività di ricerca, studi, aggiornamento professionale, addestramento tecniche operative,
 - Responsabilità connesse alla sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al "preposto di fatto".

3. Al personale inquadrato in categoria D è riconosciuta una indennità annua massima di € 3.000,00 al personale inquadrato in categoria C è riconosciuta una indennità annua massima di € 1.500,00.

Pavullo n.F., 16 Ottobre 2019

La Delegazione trattante di parte pubblica:
Giovanelli Giampaolo

Segretario Generale

Mucciarini Marilena

Responsabile Servizio Personale

La Delegazione delle Rappresentanze sindacali:
Pasquesi Claudio

Rappresentante FP CGIL

Torricelli Sabrina

Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente:
Galbucci Giovanni

RSU FP - CGIL

Morindi Guliano

RSU FP - CGIL

Sarti Patrizia

RSU FP - CGIL

Sargenti Mattia

RSU FP - CGIL

Covili Rossano

RSU SULPM - DiCaap

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE DESTINATO ALLE RISORSE
DECENTRATE ANNO 2019
REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/2001
(Circolare della Ragioneria Generale dello Stato del 19/07/2012 n.25 e successivi
aggiornamenti)**

Relazione illustrativa relativa al Contratto Decentrato integrativo, ai sensi degli artt. 7, 8 e 9 del C.C.N.L. 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2019.

Modulo 1 - Scheda 1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di Contratto 10.09.2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Presidente Dr. Giovanelli Giampaolo – Segretario Generale Componente effettivo Mucciarini Marilena – Responsabile Servizio Personale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL-FP, ed R.S.U. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, ed R.S.U. FP-CGIL, CISL-FP, Dicap-Sulpi Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, ed R.S.U. -CGIL, CISL-FP, Dicap-Sulpi
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente non dirigente dell'Unione dei Comuni del Frignano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri di riparto delle risorse destinate al riconoscimento della performance organizzativa e individuale – Criteri per il riconoscimento delle indennità previste dal CCNL 21/5/2018 – Utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2019

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo non ha posto rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	– Con deliberazione di C.C. n. 22 del 20/12/2018 sono stati approvati la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2019/2021 (D.U.P.) ed il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2019/2021; – con deliberazione di Giunta n. 1 del 8/1/2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019 – 2021 – il P.E.G. è individuato quale Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. lgs. 150/2009 e ss.mm.. (Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG).
		Con deliberazione di Giunta n. 19 del 12.3.2019 è stato aggiornato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019 – 2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione sulla performance dovrà essere validata dal Nucleo di Valutazione, costituito in forma associata presso l'Unione dei Comuni del Frignano.
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) - Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina gli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata relativi al personale non dirigente dipendente dell'Unione dei Comuni del Frignano ai fini giuridici dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2020 ed ai fini economici l'anno 2019, dalla data della sua sottoscrizione fino all'approvazione di nuova intesa.

I criteri e le modalità di riparto delle risorse del fondo si inseriscono nel contesto normativo e contrattuale approvato con il D. Lgs. 75/2017, attuativo della Riforma della Pubblica Amministrazione e del C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018.

Il CCNL ha introdotto diverse innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale, nello stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'anno 2018 e al relativo utilizzo, ha introdotto nuovi istituti retributivi accessori modificando e/o integrando disposizioni inserite nei CCCCNNLL stipulati fino all'anno 2010.

Con il Contratto decentrato si intendono perseguire finalità condivise di omogeneizzazione normativa e miglioramento applicativo delle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, con particolare riguardo ad obiettivi di tendenziale uniformità disciplinatoria dei trattamenti economici accessori a livello di ambito territoriale dell'Unione.

Le politiche unitarie di trattamento normativo ed economico del personale appaiono funzionali alla migliore conduzione dei processi associativi attivati e/o attivabili per la gestione di funzioni e servizi su scala più vasta, con riguardo al trattamento integrativo dei rapporti del personale coinvolto e coinvolgibile negli stessi.

Con l'ipotesi di accordo sottoscritta si è inteso inoltre recuperare e disciplinare diversi istituti propri del rapporto di lavoro, previsti in precedenti CCCCNNLL (prerogative sindacali, formazione e aggiornamento, flessibilità oraria, buoni pasto, banca delle ore), al fine di riallineare e omogeneizzarne i criteri di applicazione a tutto il personale conferito con i servizi associati Polizia Locale e Servizio Sociale dall'anno 2011 all'anno 2019.

Le parti hanno condiviso la necessità di riconoscere il carattere di sperimentaltà delle nuove indennità da riconoscere, in buona parte in sostituzione di compensi/trattamento accessorio riconosciuti in precedenza e già finanziati nel Fondo: condizioni di lavoro – attività disagiate, esposte a rischi, reperibilità, specifiche responsabilità e tutta la sezione dedicata alla Polizia Locale, con impegno a rivederne annualmente gli importi nel rispetto delle risorse date e i possibili effetti negativi sull'organizzazione dei servizi nel loro complesso.

Con determinazione n. 139 del 27/3/2019 è stato costituito il Fondo destinato alle risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21 maggio 2018 relativo all'anno 2019 di parte fissa.

Con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 58 del 30/7/2019 sono state fornite le linee di indirizzo alla Delegazione trattante di parte pubblica al fine di proseguire la contrattazione condividendone gli obiettivi e le finalità.

Disciplina delle indennità - Indennità condizioni di lavoro

Il CCNL 21 maggio 2018 ha introdotto all'art. 70 bis "l'indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori del personale dipendente.

L'indennità sostituisce ed assorbe qualsiasi indennità erogata in precedenza per le medesime o analoghe fattispecie.

L'indennità varia da un importo minimo di 1 euro ad un massimo di 10 euro giornalieri legati alla effettiva presenza e allo svolgimento di specifiche attività.

Il Contratto decentrato individua le prestazioni disagiate e quelle esposte a rischio e fissa i criteri per il loro riconoscimento.

Non si riconosce l'indennità a fronte di attività maneggio valori, come richiesto dalle RSU, stante gli importi esigui movimentati dal personale e verificata la disponibilità dell'ente a non rivalersi per

eventuali ammanchi, fatti salvi i casi di accertati di responsabilità del dipendente, derivanti da comportamenti dolosi o con colpa grave.

Reperibilità

E' confermata l'attivazione del servizio di pronta reperibilità del personale della Polizia Locale per la gestione delle emergenze in collaborazione e raccordo con i competenti servizi dei comuni, derivanti da allerta meteo, emergenze sanitarie o di igiene pubblica o in caso di interventi di protezione civile, con riferimento alle funzioni del Sindaco di cui all'art. 54 del D. Lgs. 267/2000.

La dotazione del personale distribuita sul territorio non consente al momento di assicurare il servizio sui 10 Comuni ma concentrato sul Presidio di Pavullo n.F., Serramazzone, Lama M. e Polinago, con il possibile supporto e intervento di operatori degli altri Presidi territoriali, per assicurare adeguata rotazione nei turni e in caso di emergenza.

Indennità per specifiche responsabilità

E' confermato il riconoscimento della indennità di responsabilità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C, e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 del CCNL fino ad un importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi.

Il Contratto individua i criteri per la determinazione dell'importo delle indennità graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle tipologie di attività conferite e svolte dal personale.

Sezione per la Polizia Locale – Titolo VI del C.C.N.L. 21/5/2018

Nel nuovo contratto sono stati inseriti i seguenti specifici istituti:

- Indennità per servizio esterno. Al fine di potenziare i servizi esterni di vigilanza e compensarne il disagio sopportato dal personale della polizia locale, è stata istituita una indennità giornaliera con un valore tra un minimo di 1 euro ad un massimo di 10 euro per i giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno. Detta indennità compensa interamente, ed assorbe, eventuali altre indennità (disagio, rischio), mentre la stessa è cumulabile con i seguenti altri compensi e/o indennità: a) indennità di turno; b) indennità di vigilanza; c) con la performance individuale e collettiva. La citata indennità non è, invece, cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato;
- Indennità di funzione. Al personale inquadrato in categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, l'Unione riconosce una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La contrattazione integrativa, a tal fine ha determinato i criteri per la quantificazione della citata indennità in funzione del grado rivestito e delle connesse responsabilità del personale della polizia locale. E' riconosciuta l'indennità al personale della polizia locale incaricato della responsabilità e

coordinamento dei presidi territoriali nei quali è suddivisa l'articolazione organizzativa del Corpo Unico Intercomunale. La preintesa stabilisce che il livello massimo economico attribuibile al personale non potrà essere superiore a 3.000 euro annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità. Tale indennità sostituisce quella relativa alle specifiche responsabilità, mentre è cumulabile con le seguenti altre indennità: a) turnazioni; b) indennità di vigilanza; c) con l'indennità di servizio esterno; d) con i compensi relativi alla performance individuale e collettiva. Anche tale indennità resta non cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato.

- Attività ed iniziative di carattere privato. In coerenza con le disposizioni di cui all'art. 22, comma 3-bis, D.L. n. 50 del 2017 (decreto sicurezza) che ha previsto la remunerazione degli agenti di polizia locale con risorse a carico del privato, atte a rafforzare le misure di sicurezza e di polizia stradale, l'art. 56-ter del CCNL disciplina le modalità operative e le corrette procedure per il riconoscimento al personale.

Nel Fondo risorse decentrate anno 2019 non sono state previste somme da destinare al personale della Polizia Locale provenienti da rimborsi riconosciuti all'Amministrazione in occasione dello svolgimento di attività e iniziative di carattere privato.

- Utilizzo proventi del codice della strada. Oltre alla previdenza complementare, alla erogazione di premi collegati al potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale, i proventi delle violazioni del codice della strada, di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, D.Lgs. n. 285 del 1992, possono essere destinati anche a sostenere il c.d. welfare integrativo, così come dettagliato all'art. 72 del CCNL. In fase di prima applicazione del Contratto Decentrato, la Delegazione trattante di parte pubblica ha preso atto delle disposizioni introdotte impegnandosi a reperire risorse pur limitate nell'anno 2019 (€ 1.000,00 – 2.000,00), da destinare alla performance individuale. Sono evidenziate le difficoltà di ordine finanziario derivanti dal mancato gettito di entrate da sanzioni per violazioni al CdS, che di fatto riduce anche del 50% le somme accertate, rispetto a quelle effettivamente incassate dall'ente.

Le nuove risorse fisse

La prima novità inserita nella parte entrata delle risorse è data dall'importo delle risorse fisse da consolidare con quelle inserite nel fondo relativo all'anno 2017, in altri termini tutte le risorse inserite tra quelle fisse certificate nel fondo 2017 sono consolidate e rappresentano la base di partenza dall'anno 2018 e seguenti. Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi è stato certificato dal Revisore dei Conti con il Contratto Decentrato di parte economica anno 2018.

Il Fondo risorse decentrate 2016 nel suo totale, tra risorse fisse e variabili, non può essere superato negli anni 2018 e successivi. A tali risorse si aggiungono gli importi previsti all'art.67, comma 2, lett. a), b) , c) , e), g) e h), come meglio dettagliati nella costituzione del fondo.

Le risorse variabili

Come per l'anno precedente anche tali risorse sono suddivise tra quelle escluse dal limite dell'incremento dei fondi previsti dall'art.23, comma 2, D.lgs.75/2017 e le risorse escluse. In merito alle componenti escluse dal fondo, possono essere confermate anche per l'anno 2019 le esclusioni dai limiti del salario accessorio delle componenti escluse sia dai giudici contabili che dalle circolari del MEF, ed in particolare:

- a) incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113 – D. Lgs. 50/2016 per € 24.976,00;
- b) non sono quantificabili risorse derivanti da piani di razionalizzazione della spesa di cui all'art.16, comma 4, d.l.98/2011, con la possibilità prevista dalla normativa di destinare il risparmio ottenuto in quota parte ai fondi decentrati;
- c) è confermato il rimborso/contributo da terzi (Regione Emilia Romagna) a fronte dello svolgimento di funzioni delegate per € 3.465,00
- b) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa sono quantificati in € 15.000,00;
- c) non sono rilevate economie del fondo per lavoro straordinario non distribuito nell'anno precedente.

B) - Quadro di sintesi di destinazione delle risorse

Descrizione	Importo €
Art. 68, co.1, Progressioni economiche anni precedenti	32.814,00
Art. 68, co.1, Progressioni economiche 2019	20.000,00
Art. 68, co 1. Indennità di comparto – quota b)	26.769,00
Art.68, co. 2, lett. a): Performance organizzativa	47.281,00
Art.68, co. 2, lett. b): Performance individuale	21.262,00
Art. 68, co.2, lett. c): Indennità condizioni di lavoro: - disagio personale Servizio Sociale e amm.vo P.L. € 8.000,00 - rischio Assistenti Sociali e Autista € 3.200,00	11.200,00
Art. 68, co 2 lett. d): Indennità di turno € 60.000,00 Indennità di reperibilità € 9.000,00 Maggiorazioni orarie € 800,00	69.800,00
Art 68, co.2 lett. e) Indennità per specifiche responsabilità	14.000,00
Art 68, co.2 lett. f) Indennità personale Polizia Locale - Indennità servizio esterno € 29.000,00 - Indennità di funzione € 8.000,00	37.000,00
Art. 68, co.2, lett g): Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge – Incentivi per funzioni tecniche	24.976,00
Art. 68, co.2, lett h) Compenso messi notificatori	1.000,00
TOTALE	306.102,00

C) – Effetti abrogativi impliciti

Il Contratto determina l'abrogazione implicita delle norme contenute nei precedenti Contratti Decentrati Integrativi sottoscritti per il personale proveniente dalla ex Comunità Montana del Frignano e successivamente per il personale trasferito dai Comuni per le parti in contrasto con la presente intesa.

D) – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'Unione ha approvato con deliberazione di Giunta n. 57 del 15/7/2019 il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance adeguato ai principi del D. Lgs. 150/2009, come modificati dal D. Lgs. 74/2017 e dal CCNL 21/5/2018.

Sono stati oggetto di contrattazione i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, come previsto dall'art. 7 del CCNL.

Le Parti hanno disposto di allegare all'ipotesi di intesa il documento contenente il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance riferito alla generalità del personale dipendente: personale non dirigente, titolari di posizioni organizzative e Segretario Generale.

L'art. 68 del CCNL indica al 2. comma la destinazione delle risorse annualmente disponibili finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale

Alla performance individuale è destinata una quota complessiva pari almeno al 30% delle risorse del Fondo di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL.

La maggiorazione del premio di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL, prevista dall'art. 69 del Contratto: "Differenziale del premio individuale", sarà pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti da assegnare a coloro che avranno conseguito le valutazioni più elevate. La quota dei beneficiari di tale premio è definita nella misura massima del 15% del personale in servizio al 31/12 di ciascun anno.

E) – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'Unione ha approvato con deliberazione di Giunta n. 75 del 27/12/2018 il Regolamento per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali a valere dall'anno 2018.

Non essendo stata conclusa la procedura di approvazione delle graduatorie degli aventi diritto entro fine anno 2018, si dispone il riconoscimento della progressione ai fini economici a decorrere dal 1 gennaio 2019, a valere sul Fondo anno 2019.

Si destinano risorse economiche alle progressioni economiche orizzontali pari ad € 20.000,00.

Si allega all'ipotesi di intesa il Regolamento per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali adeguato ai principi del CCNL 21.5.2018 approvato.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il Sistema di misurazione e valutazione contiene le modalità ed i tempi con cui l'ente gestisce il Ciclo di gestione della performance, definisce gli obiettivi e gli indicatori, effettua il monitoraggio della performance.

Il P.E.G./Piano degli obiettivi definisce, nel quadro dei principi generali di parità e di pari opportunità previsti dalla legge, le priorità politiche delineate all'inizio dell'attività di programmazione, traducendole, sulla base delle risorse da allocarsi nel bilancio, in obiettivi strategici posti in capo ai Servizi, articolati in obiettivi operativi da raggiungere attraverso programmi di azione e progetti, recanti l'indicazione delle fasi di realizzazione degli obiettivi, delle relative scadenze, delle strutture organizzative coinvolte.

Entro 15 giorni dall'approvazione del P.E.G./Piano degli Obiettivi gli incaricati di P.O., emanano la direttiva per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai propri dipendenti, precisando gli indicatori utili alla valutazione ed i pesi relativi.

E' prevista l'assegnazione dell'importo di € 2.184,00 alla voce di cui all'art. 15, c.2 del C.C.N.L. del 1/4/1999, calcolato sul Fondo destinato alle risorse decentrate proveniente dalla ex Comunità Montana del Frignano.

G) – Altre informazioni ritenute utili

La contrattazione sindacale finalizzata al rinnovo contrattuale si è conclusa nel mese di settembre 2019. Dalla sottoscrizione dell'intesa si riconosceranno le nuove indennità nelle misure previste provvedendo al conguaglio di quanto riconosciuto dal 1.1.2019 a titolo di indennità di rischio e indennità rese in condizioni di disagio come espressamente previste dal contratto previgente ed inserite negli strumenti di programmazione – PEG dell'ente.

Pavullo n.F. 11 ottobre 2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Marilena Mucciarini

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- Le indicazioni contenute nel D.lgs.75/2017 hanno innovato già dall'anno 2018 in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate rispetto alle regole seguite fino all'anno 2017, in particolare nei seguenti punti:
 - Ai sensi dell'art.23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
 - L'Unione dei Comuni pur non essendo soggetta al rispetto del patto di stabilità interno, ora vincolo del pareggio di bilancio, è in condizione di equilibrio finanziario come risultante dall'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2018;
 - L'ente può incrementare le risorse variabili della quota di salario accessorio aggiuntivo prevista dall'art.15, comma 2 e comma 5 di cui al CCNL 1.4.1999;
- Per la prima volta il legislatore inserisce oltre al salario accessorio anche le componenti del fondo integrativo, limitatamente alla parte variabile, prevedendo espressamente la possibilità di inserire importi nell'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione (art.15 comma 5) e il relativo mantenimento, restando fermo il non superamento del limite del salario accessorio dell'anno 2016.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, si fa presente che con delibera del Responsabile del Servizio Personale n. 139 del 27/3/2019 è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate di parte fissa relativo all'anno 2019 in complessivi € 254.694,00.

Dal 1 gennaio 2019 è aumentato l'organico a seguito del trasferimento di una dipendente dal Comune di Pievepelago nell'ambito della gestione in forma associata delle funzioni in materia di servizi sociali. Il trattamento economico fisso (incremento economico, indennità comparto) ed accessorio, comunicato successivamente è stato determinato in € 2.746,00 per l'intero anno, e portato ad incremento del Fondo, come previsto dall'art. 67, 2. comma lett. e) e dall'art. 70-sexies del CCNL, con imputazione alla componente stabile.

A tale importo si aggiungono € 15.000,00 provenienti dall'esercizio precedente, relativo ad istituti contrattuali non pienamente utilizzati finanziati dalla parte stabile del Fondo stesso.

Non si sono ottenute economie derivanti dalla liquidazione dei compensi per lavoro straordinario relativi all'anno 2018.

1.1 – Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Importo unico consolidato anno 2017: € 241.043,24

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 "A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'Organo di revisione contabile, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità

L'Unione dei Comuni del Frignano è priva di figure dirigenziali, le funzioni proprie della dirigenza sono conferite a sei figure professionali inquadrare in categoria D, titolari di posizioni organizzative. Non sono conferiti incarichi di alta professionalità.

Il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è posto a carico del Bilancio e non supera la corrispondente spesa sostenuta nell'anno 2016.

Tale importo non incide sulla costituzione del Fondo destinato alle risorse decentrate ma va comunque indicato a margine del prospetto analitico contenente gli importi relativi alla assegnazione delle risorse disponibili.

Occorre distinguere la spesa sostenuta per gli incarichi conferiti a tre posizioni organizzative di Responsabili di servizi dell'Unione dei Comuni, provenienti dalla ex Comunità Montana ed altri tre incarichi conferiti a Responsabili di servizi in gestione associata: Corpo Unico di Polizia Locale, Servizio Sociale Associato e Ufficio di Piano, la cui spesa complessiva è integralmente rimborsata dalle Amministrazioni convenzionate.

La spesa ammonta complessivamente ad € 84.375,00, su base annua dei quali € 50.625,00 interamente rimborsati all'Unione.

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ 241.043,00
---	--------------

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 sono i seguenti:

Quota € 83,20 personale in servizio al 31/12/2015 (Art.67, c.2, lett. A) – a valere nel Fondo dell'anno 2019	€ 4.493,00
Differenziale posizione di sviluppo (Art. 67, c. 2 lett. B)	€ 1.902,00
RIA e Assegni ad personam personale cessato - (art.67, c.2 lett.C)	€ 1.256,00

Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, c. 3, TUP (art. 67, 2 c. lett.D)	€ ==
Personale trasferito (art. 67, 2. c. lett. E)	€ 2.746,00
Incremento per riduzione stabile straordinario - (art. 67, 2. comma lett. G)	€ ====
Incremento dotazione organica - (art. 67, 2. comma lett. H) da conferimento funzioni P.L. riorganizzazione servizio riduzione P.O.	€ 6.000,00
TOTALE COMPLESSIVO	€ 257.440,00

1.2 – Sezione II - Risorse variabili

Ai sensi dell'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 si precisa che il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra quelle soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017 e quelle che sono esclusi dai citati limiti e vincoli finanziari.

Risorse variabili soggette ai limiti

<u>Specifiche disposizioni di legge - (Art.67, c.3, lett. C) CCNL 2016-2018)</u> Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del d.lgs. n. 546/1992 e per incentivazioni in caso di vittoria delle spese nelle cause tributarie; liquidazione sentenze favorevoli all'Amministrazione di cui all'art. 27 Ccnl 98/01(spese compensate)	€ ===
<u>Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, ecc.</u> - (Art. 43, L. 449/1997; Art. 67, c.3, lett. A), CCNL 2016-2018)- rese in via ordinaria (funzioni delegate dalla Regione E.R.)	€ 3.465,00
<u>Frazioni RIA personale cessato</u> (Art .67, c.32, lett. D)	€ 36,00
<u>Integrazione 1,2%</u> - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018; art. 15, c.2, CCNL 1998-2001) calcolato su Fondo ex Comunità Montana del Frignano	€ 2.184,00
<u>Messi Notificatori</u> - (art.67, c.3, lett. F) CCNL 2016-2018; art. 54, CCNL 14.9.2000)	€ 2.000,00
<u>Servizi aggiuntivi e di mantenimento</u> (art.56-quater, c.1, lett. C ed altri servizi aggiuntivi; ex art. 15 c. 5 CCNL 98-01)	€ ===
<u>Quota parte personale trasferito nell'anno</u> (art. 67, c.3, lett. K) CCNL 2016-2018)	€ ====
<u>Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa</u> – (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; Art. 16, commi 4 e 5, DL 98/2011)	€ ====
TOTALE	€ 7.685,00

Risorse variabili non soggette ai limiti

Economie Fondo anno precedente - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	€ 15.000,00
Economie Fondo straordinario confluite - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	€ =====
Quote incentivi funzioni tecniche – Art. 113 D. Lgs. 50/2016	€ 24.976,00
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	€ =====
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi ISTAT, ecc. - (Art. 43, L. 449/1997; Art. 15, c. 1, lett. D), CCNL 1998-2001) – non ordinariamente resi – Secondo la Sezione Liguria delibera 105/2018 vi rientrano solo i trasferimenti da privati	€ =====
Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa - (art. 16, commi 4 e 5, DL 98/2011)	€ =====
Risorse derivanti da proventi violazioni Codice della Strada (art. 56 – quater CCNL 2016-2018)	€ 1.000,00
TOTALE	€ 40.976,00

1.3 – Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Non sono state rilevate difformità rispetto all'applicazione di Contratti Decentrati relativi ad anni pregressi con contestuale decurtazione del Fondo.

1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.1 è pari ad € **257.440,00**, ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 241.043,00 + € 4.493,00 + € 1.902,00+€ 1.256,00+€ 2.746,00+ € 6.000,00;

Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € **48.661,00**, ottenuto dalla somma dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € 7.685,00 + quelle non soggette a limitazioni pari ad € 40.976,00;

- b) Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € **306.101,00**, che dedotte le somme non utilizzate degli esercizi precedenti (pari ad € 15.000,00) comportano risorse iscritte nel bilancio 2019 pari ad € **291.101,00**.

1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione. In particolare il differenziale delle Progressioni Economiche Orizzontali definito dalle dichiarazioni congiunte, quale risorsa economica da collocare in bilancio, viene contabilizzato dall'amministrazione quale entrata del fondo e pertanto rientra tra le poste di costituzione dello stesso.

Modulo II -Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

2.1 – Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa.

Si riportano di seguito le poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo la cui destinazione è da considerarsi vincolante:

1. Indennità di comparto quota b) a carico Fondo: il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale su base annua, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. Progressioni orizzontali storiche: sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento.

La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolanti:

Indennità di comparto – quota a carico del Fondo (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 26.769,00
Progressioni orizzontali (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 32.814,00
TOTALE	€ 59.383,00

La destinazione delle risorse è comunque riportata unitamente alle altre voci nel quadro di sintesi relativo alla destinazione delle risorse - Relazione illustrativa Modulo 2 – lett. b.

Pavullo n.F. 11 ottobre 2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Marilena Mucciarini

