

COMUNE DI LIMONE PIEMONTE

Protocollo/Segreteria: 0171.925240 – fax 0171.925249
Servizi Demografici: 0171.925230
Area Tecnica: Tel. 0171.925210 - 925220 – fax 0171.925229
Area Contabile: 0171.925250 – 0171.925260
Polizia Municipale: Tel. 0171.925290 – fax 0171.925299
Ufficio Turistico: Tel. 0171.925280 – Fax 0171.925289
Sindaco: 0171.925270
Via Roma, 32 – CAP 12015

Provincia di Cuneo
P.IVA 00461550048
C.F. 80003770049
<http://www.limonepiemonte.it>

<mailto:comune@comune.limonepiemonte.it>

VERBALE N. 3/2022

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2022 Sottoscrizione definitivo

Oggi, 28 DICEMBRE 2022 alle ore 10.30 per via telematica sono collegati:

RSU
Elia Sabrina
Bosc Claudia
Barberis Thomas

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
Fenoglio Laura
Violino Germano

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

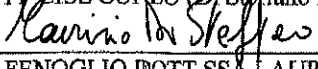
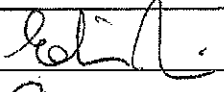
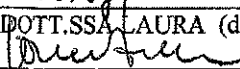
FP CIGL CUNEO Gaspara Palermo-
CISL FP CUNEO Di Stefano Maurizio

Richiamati i contenuti del verbale n. 2 del 16/11/2022 sottoscritto dalle R.s.u., dalle Organizzazioni Sindacali e dalla delegazione di parte pubblica;

Vista la delibera della Giunta Comunale n. 205 del 19.12.2022 ad oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo integrazione e destinazione risorse decentrate 2022."

LE PARTI APPROVANO

In via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2022 (allegato 1).
Le parti

FP CGIL (Palermo G.) 	FP CISL CUNEO (Di Stefano Maurizio) 
ELIA SABRINA-RSU 	FENOGLIO DOTT.SSA LAURA (delegazione parte pubblica) 
BOSC CLAUDIA-RSU 	VIOLINO GERMANO (delegazione parte pubblica) 
BARBERIS THOMAS-RSU 	

Contratto Collettivo Integrativo 2022
del Comune di Limone Piemonte


MDL 

Bon



Indice

Capo I

Introduzione, ambito di applicazione e vigenza

Articolo 1 Finalità e principi

Articolo 2 Vigenza e ambito di applicazione

Capo II

Indennità

Articolo 3 Indennità per le condizioni di lavoro [Articolo 70-bis CCNL 21 maggio 2018]

Articolo 3-bis Indennità reperibilità

Articolo 4 Indennità per specifiche responsabilità [Articolo 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018]

Articolo 5 Indennità per specifiche responsabilità [Articolo 70-quinquies, comma 2, CCNL 21 maggio 2018]

Articolo 6 Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

Articolo 7 Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

Articolo 8 Piani di razionalizzazione e risparmio

Articolo 9 Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

Articolo 10 I piani di welfare integrativo

Articolo 11 Previdenza complementare

Capo III

Fondo risorse decentrate anno 2022

Articolo 12 Integrazione della parte variabile del fondo

Articolo 13 Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2022

Articolo 14 Progressione economica all'interno della categoria

Articolo 15 Risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

Articolo 16 Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Capo IV — Clausole di verifica e norme finali

Articolo 17 Norme finali

Le delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale

- visto l'articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2016 – 2018, sottoscritto il 21 maggio 2018 rubricato «*Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure*»;
- vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 169 del 11.11.2022 con cui è stato costituito il Fondo risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2022

sottoscrivono

CAPO I

Introduzione, ambito di applicazione e vigenza

Articolo 1

Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati, sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance, quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni stabilite dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 s.m.i. "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (cosiddetto "Statuto dei diritti dei lavoratori"), dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (cosiddetto "Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego") e dalle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni e autonomie locali, con particolare riferimento a quello del comparto "Funzioni locali" del 21 maggio 2018.

Articolo 2

Vigenza e ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 7 e 8 del CCNL del personale delle "Funzioni locali" del 21 maggio 2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano per l'anno 2022. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto Integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei

Sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

CAPO II

Indennità

Articolo 3

Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari dell'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono — in via continuativa — attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata". La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ed è destinata alla squadra tecnica esterna.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di Inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene semestralmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti

atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

7. Si stabilisce che la presente indennità venga erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ed è destinata alla squadra tecnica esterna.

8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, ed è pertanto condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene con cadenza semestrale, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori impicanti maneggio valori** come segue:

- a. attribuzione in via continuativa di funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza con formale incarico della funzione di "agente contabile" o sub agente contabile, per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito al servizio cassa di cui al presente comma; sono pertanto escluse tutte le giornate di assenza dal lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio risulti impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori di cassa.

10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
- del regolamento per maneggio Valori approvato dalla Giunta Comunale n. 62 del 10.4.2014;

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

Condizione di lavoro	Importo giornaliero
----------------------	---------------------

MDJ *EF* *GB*
QF *PBR* *5*

A	personale esposto a rischio	€ 1,00
B	personale esposto a disagio	€ 1,50
C	personale con funzioni di agente contabile	€ 1,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie le indennità vengono tra loro sommate

2. I responsabili di servizio autonomo attestano con cadenza semestrale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Articolo 3-bis

Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

1. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.7.

La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Articolo 4

Indennità per specifiche responsabilità

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

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui ai commi 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018, debbano intendersi quelle specifiche e complesse responsabilità, connesse a incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche».

2. Per quanto concerne i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018, le parti si impegnano a rivalutarli secondo quanto previsto dal nuovo

contratto collettivo nazionale, prossimo alla firma

3. L'importo dell'indennità massima precedentemente indicata in € 2.500,00 deve intendersi modificato in € 3.000,00.

Il riferimento alla clausola contrattuale di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) deve intendersi effettuato alla clausola contrattuale di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018.

I compensi di cui sopra sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 1 mese, salve le ferie, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

Il servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei responsabili di servizio autonomo corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Articolo 5

Indennità per specifiche responsabilità

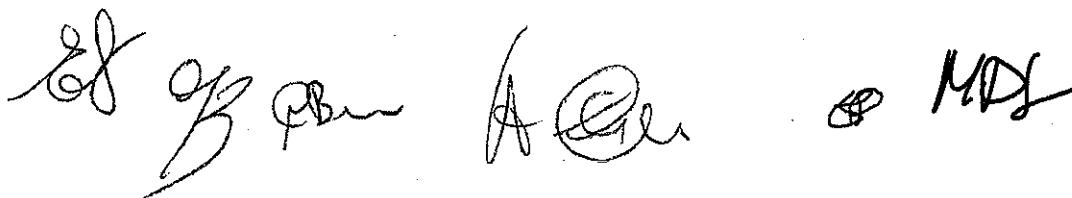
[Articolo 70-quinquies, comma 2, CCNL 21 maggio 2018]

1. Gli incentivi previsti dall'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D a cui, con atto formale del responsabile di servizio autonomo, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a. ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
 - b. responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c. compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d. funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. Per le modalità di individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1 e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 2, CCNL 21 maggio 2018, le parti si impegnano ad adottare specifico regolamento entro il mese di maggio;
 - a. L'importo di € 300,00 annui deve intendersi modificato in € 350,00.
 - b. Il riferimento alla clausola contrattuale di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) deve intendersi effettuato alla clausola contrattuale di cui all'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018.
 - c. I compensi di cui sopra sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 1 mese, salve le ferie, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
3. Il servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei responsabili di servizio autonomo corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Articolo 6

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21 maggio 2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al servizio Personale.



2. Nel conferimento degli incarichi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto Integrativo al finanziamento di questo istituto.
3. Per le modalità di individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1 e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018, le parti si impegnano ad adottare specifico regolamento entro il mese di maggio;
4. La determinazione della relativa indennità deve essere effettuata tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, oltre che delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Limone Piemonte.
5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 1 mese, salvo le ferie, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
6. Il servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Comandante corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Articolo 7

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

1. Al personale della polizia locale che svolge, in modo continuativo e per servizi di vigilanza, la sua attività ordinaria all'esterno, è erogato un compenso commisurato alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno pari a € 2,00.
2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento o per il completamento dell'attività esterna.
3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore a quella indicata ai punti 1 e 2, o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne, non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4. Questo compenso viene corrisposto semestralmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo. L'attività svolta all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato o da documenti di organizzazione del servizio.

Articolo 8

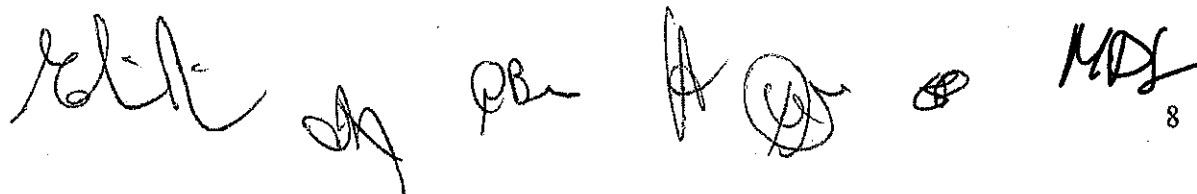
Piani di razionalizzazione e risparmio

1. L'Ente può prevedere risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione integrativa derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16, comma 4, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 s.m.i. «Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria», convertito, con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2019, nell'eventuale ripartizione di tali risorse, una parte pari al 40% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dai responsabili di servizio autonomo interessati. La restante quota del 60% è messa a disposizione di tutto il personale per l'istituto della produttività.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività e alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Articolo 9

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale, le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile.



2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile, si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
5. L'entrata in vigore dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21 maggio 2018 e disciplinati da questo contratto integrativo è fissata a decorrere dal 1° gennaio 2019.

Articolo 10

I piani di welfare integrativo

1. Ai sensi dell'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018 gli oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017. In assenza di risorse già stanziate dall'ente negli anni precedenti non si procede alla relativa attivazione.

Art. 11

Fondo previdenza complementare

1. Le parti prendono atto della disponibilità dell'amministrazione comunale, definita in origine con deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 23/03/2010, di destinare parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse ai sensi dell'art. 208 commi 4 lettera c e 5 del D.Lgs. 30/04/1992 n. 285 a finalità di previdenza complementare in favore del personale di Polizia Locale e nella misura non superiore ad annui € 2.500,00 per ciascun dipendente e comunque nell'importo massimo totale di € 10.000,00 oneri inclusi.
2. Tale contribuzione deve essere erogata con le modalità definite dall'art. 56 quater comma 1 lettera a del CCNL 21/05/2018 (fondo Perseo-Sirio)

CAPO III

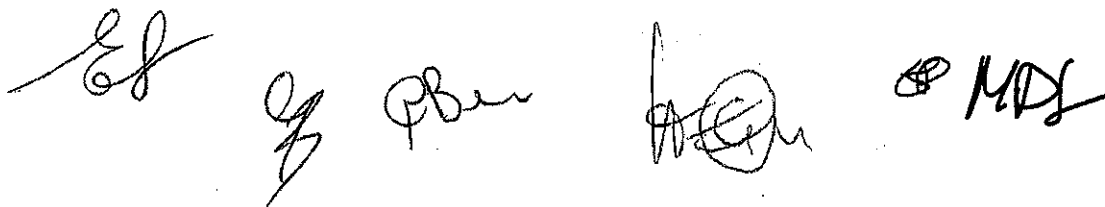
Fondo risorse decentrate anno 2022

Articolo 12

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dal CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva integrativa.
2. L'integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva integrativa, che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.
3. Per quanto concerne il 2022, le parti concordano sull'integrazione del fondo con le risorse di cui al comma precedente per l'importo di € 43.588,54.

Articolo 13



Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2022

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente è quantificato per l'anno 2021 in € 104.080,28.
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, è destinato ai seguenti utilizzi:
- 3.

Utilizzo Fondo 2022	Stabili	Variabili
Progressione economica orizzontale	27.247,57	
Quota indennità di comparto	11.483,94	
Indennità ex VIII no P.O.	775,03	
a) Performance organizzativa		
b) Performance individuale		
b) Performance individuale - progetti obiettivo		25.000,00
c) Indennità condizioni di lavoro - articolo 70-bis		5.000,00
d) Indennità di Turno (Art. 17, comma 2d) compreso conguaglio		
d) Indennità di Reperibilità (Art. 17, comma 2d)		3.500,00
d) Attività festiva - art. 24 comma 1 CCNL 14.09.2000		2.500,00
e) Specifiche responsabilità - articolo 70 quinquies comma 1 e comma 2		10.500,00
f) Indennità di funzione - articolo 56 sexies		
f) Indennità di servizio esterno - articolo 56 quater		1.200,00
g) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - Censimento		3.355,90
j) Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento finanziate con risorse stabili		
Previdenza complementare		10.000,00
Produttività		
Nuove progressioni economiche		3.517,84
		104.080,28

4. Le parti concordano che eventuali risparmi generati a consuntivo da una minor spesa per le voci di cui sopra e la quota di eventuali ulteriori risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 s.m.i. "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" (piani di razionalizzazione) saranno destinati a incrementare il fondo per la performance.

Articolo 14

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti concordano di destinare € 3.517,84 nell'anno 2022 per l'effettuazione di progressioni economiche.

Per le future progressioni economiche a valere sull'anno 2022 si utilizzeranno i seguenti criteri:

- a. *titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Limone Piemonte alla data del 1° gennaio 2022;*
 - b. *permanenza minima nella fascia economica in godimento pari a 24 mesi nel Comune di Limone Piemonte o presso altra pubblica amministrazione alla data del 1° gennaio 2022;*
 - c. *assenza di valutazioni negative nel corso del triennio 2019-2021 tali da non permettere l'attribuzione del premio di produttività;*
 - d. *punteggio minimo 40/50 nella scheda di valutazione dell'anno precedente rispetto al fondo in questione;*
 - e. *l'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.*
2. La graduatoria viene effettuata sulla base del punteggio ottenuto nella valutazione conseguita nell'anno precedente rispetto alla progressione.
 3. A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente che ha avuto la progressione meno recentemente.

Articolo 15

Risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

1. Il contratto collettivo integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle posizioni organizzative, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.
2. Per l'anno 2022, le risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa sono quantificate in € 20.300,00.

Articolo 16

Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa

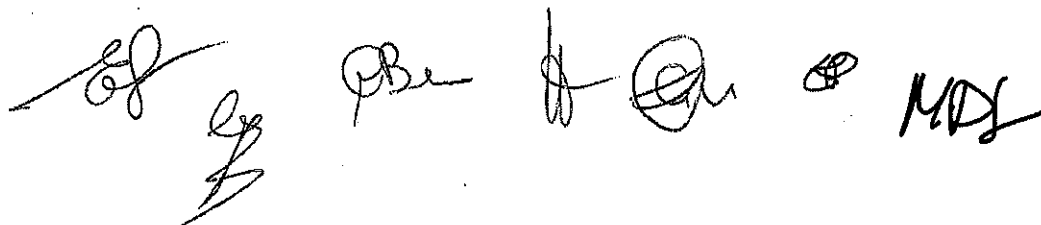
1. La graduazione di ciascuna posizione organizzativa avviene mediante la "Metodologia di graduazione delle posizioni organizzative - Attribuzione degli incarichi", che è in fase di definizione e verrà approvata con deliberazione della Giunta entro i termini previsti dal contratto.
2. Per la liquidazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, fermo restando il rispetto dei limiti di Legge. Per l'anno 2022 stabilisce una percentuale massima di indennità di risultato pari al 25% della retribuzione di posizione da liquidare in proporzione alla valutazione conseguita da ciascun responsabile.

CAPO IV

Norme finali

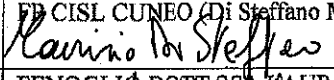
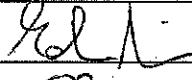
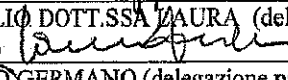
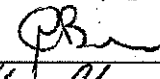
Articolo 17

1. Per quanto non previsto dal presente CCID in relazione agli Istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.



3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico-finanziaria e sarà pubblicato sul sito Internet dell'ente.
5. Si rinvia a successivo accordo la definizione delle restanti materie che il nuovo CCNL rimanda alla contrattazione decentrata, nonché l'eventuale rimodulazione delle indennità di cui sopra.

Limone Piemonte,

FP CGIL (Palermo G.) 	FP CISL CUNEO (Di Stefano Maurizio) 
ELIA SABRINA-RSU 	FENOGLIO DOTT.SSA LAURA (delegazione parte pubblica) 
BOSC CLAUDIA-RSU 	VIOLINO GERMANO (delegazione parte pubblica) 
BARBERIS THOMAS-RSU 