

Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo del personale dipendente del
Comune di SAMARATE
Aggiornamento parte normativa per gli
anni 2018 – 2019 – 2020
Parte economica 2019

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 112 del 09/08/2019 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente – Aggiornamento parte normativa per gli anni 2018-2019-2020 – parte economica 2019.

Il giorno 2 settembre 2019 alle ore 15,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. Rocco ROCCIA – Segretario Generale

E dai Coordinatori di Area:

dott. Edoardo ANGOTTI – Coordinatore area Polizia locale e Protezione civile;

Arch. Angelo ROMEO – Coordinatore area Urbanistica;

Delegazione di parte sindacale composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

Sig.ra Anna MUGGIANU – FP-CGIL

E dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg-

Sig. Giuseppe BORRELLI

Geom. Fabrizio DI GIOVANNI

Sig.ra Margherita LACAVA

Sig. Luigi LEO

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto in via definitiva il C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di SAMARATE – Aggiornamento parte normativa per gli anni 2018-2019-2020 – parte economica 2019.



SEZIONE NORMATIVA:

le Parti concordano di apportare le seguenti modifiche alla parte normativa del vigente CCDI 2018/2021:

ART. 8

Indennità per condizioni di lavoro

Si ritiene di elevare l'indennità giornaliera in Euro 1,20

Alla luce di quanto indicato, l'articolo 8 viene riformulato come segue:

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. La misura dell'indennità giornaliera è fissata in Euro 1,20 e ed è determinata come segue:
 - rischio: determinato dal Coordinatore di area di riferimento, sentito il RSPP, in considerazione dell'esposizione al rischio stesso del dipendente derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità in cui devono essere impiegati o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute e/o integrità fisica (a titolo esemplificativo il personale operaio). Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di tre mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi;
 - disagio: viene determinato dalla conferenza dei servizi tenuto conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di tre mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi;
 - maneggio valori: viene riconosciuta – a seguito di attribuzione disposta dal Coordinatore d'area competente - all'economista, tenuto conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto e precisamente:
 - fino a 500,00 euro - indennità giornaliera pari a Euro 1,00;
 - oltre euro 500,00 – indennità giornaliera pari a Euro 2,00.
3. Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per i ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal 1.1.2019. Per l'anno 2018, in applicazione della ultravigenza delle disposizioni del precedente CCDI , verranno mantenuti i valori ivi indicati.



ART. 9

Indennità di turno e reperibilità

Si concorda nel determinare l'indennità giornaliera in Euro 13,00 e di stabilire che il dipendente possa essere impiegato per non più di 7 periodi al mese.

Alla luce di quanto indicato, l'articolo 9 viene riformulato come segue:

Art. 9

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità (art. 23 CCNL)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - c) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - e) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - f) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - g) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Coordinatore di area entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 - h) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dalla contrattazione nazionale che, alla data di sottoscrizione, risultano essere i seguenti:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) CCNL 14/9/2000;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c)) CCNL 14/9/2000;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c)) CCNL 14/9/2000.
2. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.



3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata entro il pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
6. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 13,00 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 26,00) in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 7 periodi al mese per dipendente; in presenza di particolari circostanze potrà essere disposta la somministrazione di due periodi mensili;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) 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;
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
7. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
8. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata entro il pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

ART. 11

Indennità per il personale della Polizia Locale

Si concorda nell'elevare l'indennità del personale della polizia locale in Euro 2,00 al giorno.

Alla luce di quanto indicato, l'articolo viene riformulato come segue:

Art. 11

Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del



suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di riferimento.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 2,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 6.
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata entro il pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
6. Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per i ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal 1.1.2019. Per l'anno 2018, in applicazione della ultravigenza delle disposizioni del precedente CCDI, verranno mantenuti i valori ivi indicati.

ART. 17

Premi correlati alla performance

Le parti rinviando, ai fini dell'articolazione delle risorse fra performance individuale e organizzativa, al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato ai sensi dell'art. 7 del d. Lgs. 150/2009, ed approvato con apposito provvedimento della Giunta Comunale.

Alla luce di quanto indicato, l'articolo viene riformulato come segue:

Art. 17
Premi correlati alla performance

1. Alla performance vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati negli articoli precedenti. Le risorse sono interamente destinate a remunerare la performance individuale così come previsto dal sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 13/5/2019.
2. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018, venga fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale con le valutazioni più elevate per come definiti dal sistema di valutazione dell'Ente. Tale maggiorazione viene attribuita a numero 9 dipendenti come di seguito specificati:
 - a) area Socio culturale n. 2;
 - b) area Lavori pubblici e ambiente n. 2;
 - c) altre aree n. 1 ciascuna.In caso di parità fra dipendenti della stessa area, verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a parimerito utilizzando la media della valutazione della performance del triennio precedente all'anno di riferimento.
3. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra le diverse aree dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del



personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
4. Assegnato il budget di area, le risorse sono distribuite tra il relativo personale.
5. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo misurabile e proporzionato alle effettive mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.
6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta delle relazioni predisposte dai Coordinatori di area, in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti.. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso fra i dipendenti stessi. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
7. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei criteri e della relativa procedura applicativa.

Samarate, lì 2 Settembre 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:



Per la R.S.U.



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:



Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio 2019

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con determinazioni n. 362 del 8/5/2018 e n. 484 del 3/7/2019 sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 71 del 6/5/2019 per la parte variabile.

2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
- b) di una somma corrispondente ad Euro 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015, ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. A del CCNL 21/5/2018;
- c) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
- d) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni *ad personam* del personale cessato l'anno precedente;
- e) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;

	Ammontare delle RISORSE STABILI	
a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017.	€ 218.248,00
b	Euro 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2015	€ 7.470,00
c	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 5.100,00
d	RIA e agli assegni <i>ad personam</i> del personale cessato l'anno precedente	€ 33.060,00



e	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente	
f	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	
g	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€ 9.000,00
h	Integrazione del fondo per aumento della dotazione organica	
TOTALE RISORSE STABILI		272.878,00

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme seguenti disposte negli anni precedenti per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2000 e s.m.i.

Riduzione delle RISORSE STABILI		
a	Riduzione del fondo del salario accessorio ai fini del rispetto del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, già disposto negli anni precedenti	€ 32.858,00
b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	
c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	
TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI		- € 32.858,00
TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE		€ 240.020,00

4. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)	
b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	
c	Specifiche disposizioni di legge (incentivo ICI ultimi recuperi coattivi)	
d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	€ 2.244,00
e	Risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina del fondo lavoro straordinario	€ 5.440,00
f	Incentivo per i messi notificatori	€ 290,00
g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	
h	1,2% del monte salari dell'anno 1997	€ 19.830,00

i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	
j	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio	
k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	
l	Avanzo anno precedente	€ 11.572,00
m	(per il solo anno 2018) Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 39.376,00

5. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 272.878,00
Riduzione delle Risorse Stabili	€ 32.858,00
Totale delle risorse variabili	€ 39.376,00
Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	€
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018	€ 279.396,00

6. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, risulta così definito:

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.	
Fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e risultato titolari P.O. anno 2018	€ 96.836,00

Riassunto:

Totale complessivo del Fondo	€ 279.396,00
Totale voci escluse dal limite	€ 24.142,00
Totale fondo salario accessorio anno 2019 soggetto a limitazioni	€ 255.254,00
Fondo retribuzione di posizione e risultato delle P.O.	€ 96.836,00
Totale complessivo fondo salario accessorio anno 2019	€ 352.090,00
Totale complessivo fondo salario accessorio anno 2016	€ 352.090,00
Totale complessivo fondo salario accessorio anno 2019 (comprensivo voci non soggette a limitazioni)	€ 376.232,00

Utilizzo del fondo del Salario Accessorio 2019

Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2018 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 29.500,00

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) cessato dal servizio;
 - b) che ha avuto una progressione verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di

disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo attuale.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dal seguente importo pari ad Euro 110.200,00.
6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ulteriormente ridotto dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001, per un importo complessivo di Euro 6.800,00.

Altri utilizzi del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale [art. 68, comma 2, lette a) e b) CCNL 21/5/2018]:

Le somme a disposizione per la performance individuale sono quantificate in Euro 33.256,00; le stesse verranno utilizzate con le modalità indicate all'art. 17 del vigente CDI. La quota corrispondente, invece, alla performance organizzativa è stimata in Euro 14.250,00
L'importo complessivamente destinato alla performance ammonta ad Euro 47.506,00.

Indennità per particolari condizioni di lavoro [art. 70 bis CCNL 21/5/2018]

Le somme a disposizione per particolari condizioni di lavoro sono quantificate in Euro 3.000,00; le stesse verranno utilizzate con le modalità indicate all'art. 8 del vigente CDI.

Indennità di turno e reperibilità [art. 68, comma 2, lettera b) CCNL 21/5/2018]

Le somme previste per dette indennità sono previste in complessive Euro 34.400,00.

Compensi per specifiche responsabilità [art. 68, comma 2, lettera e) e 70 quinquies CCNL 21/5/2018]:

Le specifiche responsabilità sono remunerate coi compensi previsti all'art. 10 del presente CDI; la previsione di spesa è pari ad Euro 18.500,00.

Indennità di servizio esterno personale polizia locale [art. 56 quinquies e 68, comma 2, lett. F)]:

Le risorse per la remunerazione dell'Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale sono previste in Euro 4.200,00;



Somme per differenziali nuove progressioni

Le somme che si prevede destinare ai differenziali per nuove progressioni (con decorrenza nell'anno 2019) ammontano a complessive Euro 18.000,00 e saranno così ripartite per fasce corrispondenti alle seguenti categorie professionali, riservando una quota anche alle eventuali progressioni orizzontali dei titolari di posizioni organizzative come segue:

CATEGORIA A
CATEGORIA B
CATEGORIA C
CATEGORIA D
CATEGORIA D – Posizioni organizzative:

Incentivi per specifiche attività

Specifiche disposizioni di legge finalizzano risorse necessarie alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, tra le quali entrano a far parte ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2018:

- incentivi per la produttività per il messo notificatore; si prevede la somma di Euro 290,00.

Fondo per indennità di posizione e risultato dei titolari di posizioni organizzative (art. 7, comma 4, lett. U CCNL 21/5/2018)

Le parti concordano nell'incrementare le risorse da destinare alla retribuzione di risultato e di posizione per i titolari di posizioni organizzative nella misura di Euro 7.000,00, riducendo contemporaneamente le risorse di cui all'art. 67 del CCNL di pari importo. La somma complessiva di detto fondo, viene quindi quantificata in Euro 103.836,00:

RIEPILOGO UTILIZZO FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITA'	
Fondo posizioni organizzative	€ 103.836,00

<i>Storiche consolidate</i>	<i>STABILE - Euro</i>	<i>VARIABILE - Euro</i>
Differenziali progressioni storiche	€ 110.200,00	
Indennità di comparto	€ 29.500,00	
Incremento indennità personale asili nido	€ 4.400,00	
Incremento indennità personale scolastico	€ 2.400,00	
<i>Totale storiche consolidate</i>	€ 146.500,00	
<i>Altri utilizzi</i>		
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	€ 8.420,00	€ 39.086,00
Indennità condizioni di lavoro	€ 3.000,00	
Indennità di turno, reperibilità, ecc.	€ 34.400,00	
Compensi per specifiche responsabilità	€ 18.500,00	
Indennità di servizio esterno dipendenti Polizia Locale	€ 4.200,00	

Incentivi per funzioni tecniche (ex art. 113 D.Lgs. 50/2016)		
Incentivi evasione tributaria		
Compensi messi notificatori		€ 290,00
Differenziali nuove progressioni	€ 18.000,00	
Totale altri utilizzi	€ 86.520,00	€ 39.376,00

Totale fondo produttività e fondo posizioni organizzative storico	€ 376.232,00
--	---------------------

Le parti prendono atto che quanto sino a qui definito, potrà essere soggetto a revisione in seguito a quanto verrà eventualmente definito nelle circolari esplicative che dovranno essere emanate alla luce delle prescrizioni contenute nel D.L. 30/4/2019, n. 34 (Decreto Crescita).

Samarate, lì 2 Settembre 2019

A DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

 

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: FPCCN





