



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA
(Provincia di Piacenza)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO NORMATIVO
TRIENNIO 2019 – 2021
INTEGRAZIONE

[Handwritten signatures and initials]

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Dott.ssa Maria Rosa Schillaci – Segretario Generale - Presidente
- Dott.ssa Enrica Pagliari – Responsabile Settore Cultura e Risorse umane - Membro
- Dott.ssa Cristina Casella – Responsabile Settore Economico Finanziario - Membro

e

la delegazione sindacale composta da:

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

Alberto Gorra - FP CGIL

Luca Siliprandi - FP CISL

Gianmaria Pighi – UIL FP

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Emiliano Altieri

Wilma Chiesa

Salvatore Lucini

Antonia Pollastri

Stefano Tedaldi

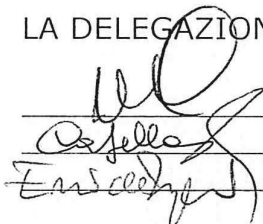
ad integrazione e modifica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte normativa – sottoscritto in data 20 dicembre 2019, si conviene e si stipula quanto segue:

All'art. 22 "Indennità per specifiche responsabilità" dopo il capoverso contraddistinto con la lettera b) viene inserita la seguente ulteriore previsione:
"c) Al personale appartenente ad altre categorie giuridiche può essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità purché ricorrano i presupposti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale."

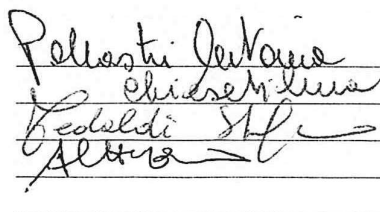
Letto, confermato e sottoscritto.

Fiorenzuola d'Arda, 22.12.2022

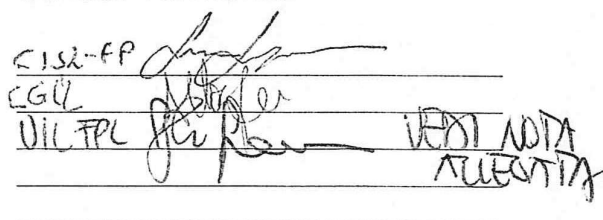
LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE


Cristina Casella

LA DELEGAZIONE SINDACALE
RSU


Stefano Tedaldi

OO.SS. Territoriali


CISL-FP
CGIL
UIL-FPL
INFORMATICA



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA
(Provincia di Piacenza)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
DISPONIBILI PER L'ANNO 2022

[Handwritten signatures]

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Dott.ssa Maria Rosa Schillaci – Segretario Generale - Presidente
- Dott.ssa Enrica Pagliari – Responsabile Settore Cultura e Risorse umane - Membro
- Dott.ssa Cristina Casella – Responsabile Settore economico finanziario - Membro

e

la delegazione sindacale composta da:

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

Alberto Gorra - FP CGIL

Luca Siliprandi - FP CISL

Gianmaria Pighi – UIL FP

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Emiliano Altieri

Wilma Chiesa

Salvatore Lucini

Antonia Pollastri

Stefano Tedaldi

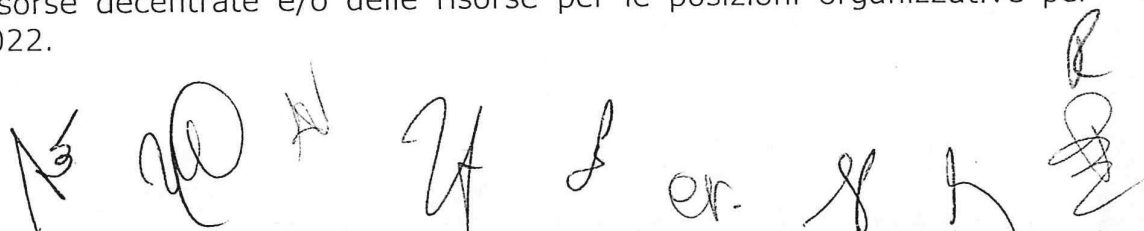
si conviene e si stipula quanto segue:

ART. 1

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

Con deliberazione G.C. n. 88 del 7 luglio 2022, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2022 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con successiva determinazione del Responsabile del Settore Cultura e risorse umane n. 659 del 22 luglio 2022, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 per un totale di € 401.844,29, di cui € 340.890,62 per la parte stabile ed € 60.953,67 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 (All. "A") e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 (All. "B"). Le parti prendono atto che il limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2022, come rideterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., verrà ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni intervenute nel corso del medesimo anno, oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia; questo potrà comportare la necessità di una decurtazione del fondo per le risorse decentrate e/o delle risorse per le posizioni organizzative per l'anno 2022.



ART. 2
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2022 di cui al precedente art. 3, comma 3, quantificate in € 401.844,29, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, come dettagliato nell'Allegato "C".

ART. 3
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA

Si esprime la volontà di attivare progressioni orizzontali nel 2022 per una quota limitata di dipendenti, non eccedente il 50% del personale avente diritto. Sulla scorta delle previsioni finanziarie e della disponibilità dei fondi e dei limiti di spesa di personale, si stabilisce di attribuire le seguenti progressioni così suddivise nelle categorie contrattuali:

	Percentuale del budget	Costo massimo finanziabile da 1/1/2022
CAT. D	30%	4.800,00
CAT. C	60%	9.600,00
CAT. B	10%	1.600,00
TOTALE		16.000,00

Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti a tempo indeterminato, anche quelli assunti per mobilità e quelli in posizione di comando presso altro ente, appartenenti a qualsiasi profilo delle categorie come sopra identificate, in servizio alla data di applicazione dell'istituto (1/1/2022) che abbiano un'anzianità nella posizione economica di appartenenza di 24 mesi (al netto di eventuali periodi non computabili) e abbiano conseguito una valutazione media nel triennio precedente pari o superiore a 75/100, secondo quanto stabilito dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, a cui si fa espresso rinvio.

Sono esclusi dalla progressioni economico-orizzontale i dipendenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano ricevuto sanzione disciplinare.

Le graduatorie saranno stilate sulla base:

- del punteggio della media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio antecedente il passaggio;
- del punteggio ottenuto in base ai periodi di permanenza nell'inquadramento economico in godimento.

La procedura selettiva si articolerà nel rispetto dei contenuti e delle caratteristiche dell'accordo sopra descritti ed in particolare, per la formulazione delle graduatorie di cui al punto 4) sopra riportato, sarà utilizzato il seguente range di punteggi:

- ☐ media acquisita tramite la scheda obiettivi della performance, nel triennio

2019-2020-2021, ovvero nel quinquennio nel caso non fossero disponibili quelle del triennio consecutive a quello in cui viene attivato l'istituto, ai fini dell'applicazione omogenea dell'istituto stesso, per la procedura decorrente dal 1 gennaio 2022;

- attribuzione di 0,5 punti per ogni anno prestato nella medesima categoria economica antecedentemente al 01.01.2022.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, fino all'esaurimento del budget così stabilito per categoria, come da tabella sopra dettagliata.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e, nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

Dopo la sottoscrizione dell'accordo, il Servizio Risorse Umane dovrà procedere a stilare la graduatoria, della cui avvenuta redazione sarà data informativa a tutto il personale e che sarà resa pubblica mediante affissione all'interno del Servizio Risorse Umane, ove ogni dipendente potrà prenderne visione.

Le somme residue saranno utilizzate per remunerare la performance organizzativa.

ART. 4

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 100 DEL CCNL 16/11/2022

Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera determinata in € 3,00 ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita mensilmente, a seguito di apposita comunicazione da parte del Responsabile del Servizio.

ART. 5

CRITERI E RISORSE PER IL VERSAMENTO DI CONTRIBUTI AL FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE DI POLIZIA LOCALE

L'accordo disciplina le modalità attuative della previdenza complementare del Servizio di Polizia Locale ed individua i destinatari delle forme di previdenza complementare in tutti gli appartenenti al Servizio con profilo dell'area della vigilanza e che non ricoprono ruoli esclusivamente amministrativi in servizio alle dipendenze dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato con servizio superiore a 250 giorni nell'anno. Il personale in aspettativa non ne fruisce per tutta la durata dell'aspettativa. La quota pro-capite è comprensiva di ogni onere e l'organismo di gestione, all'atto della cessazione dal servizio ad un'altra amministrazione interrompe l'erogazione delle quote. Il versamento dell'ultimo anno è rapportato ai mesi di servizio e l'ultimo mese si paga esclusivamente se la cessazione è intervenuta dopo il giorno 15 del mese.



Il contributo individuale per il Fondo di previdenza complementare è stabilito per l'anno 2022 così come di seguito determinato:

- Dipendenti appartenenti alla categoria C € 1.650,00
- Dipendenti appartenenti alla categoria D € 1.750,00

ART. 6 INDENNITA' ART. 84

Al personale della categoria B può essere riconosciuta un'indennità ai sensi dell'art. 84 del C.C.N.L. sottoscritto il 16 novembre 2022 per compensare le specifiche responsabilità, derivanti dalla nomina di "Capo Squadra" del personale dipendente addetto ai servizi esterni, qualora ricorrano i presupposti previsti dal C.C.N.L. Funzione pubblica.

L'indennità annua prevista per le specifiche responsabilità individuate al precedente periodo è pari ad € 1.000,00.

Letto, confermato e sottoscritto.

Fiorenzuola d'Arda, 22.12.2022

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

M. Con note allegato
Castelli con nota allegata
F. M. con note allegato

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

Paleotti L. Verino
Chi esch. Reme
Guidotti S. L.
devo

OO.SS. Territoriali

CISL-FP
FPCGIC
UIL FPL VERI NOM
ALCEMI

COMUNE DI FIOREZZUOLA D'ARDA		FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2022
FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI SOGGETTE AL LIMITE		
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€	328.148,25
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno 2017).	€	20.660,44
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€	-
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€	-
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€	-
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€	-
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€	-
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	-€	22.232,00
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale.	€	-
Art. 67 del CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€	-
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€	-
Totale parziale	€	326.576,69
FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere	€	7.654,40
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio	€	7.552,35
Totale parziale	€	15.206,75
Art. 33 c. 2 del DL 34/2019 Eventuale decurtazione o integrazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2018	-€	892,82
SOMMA RISORSE STABILI	€	340.890,62
UTILIZZO RISORSE STABILI		IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€	163.000,00
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€	36.000,00
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€	-
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione	€	2.195,04
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€	35.929,07
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€	29.396,51
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€	170,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€	1.200,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€	1.700,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€	12.500,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€	17.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€	500,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€	16.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivistico informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile	€	2.500,00
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie C e D	€	2.800,00
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€	16.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio e Art. 43, L. 449/1997 compensi	€	-
Art. 68 c. 2 lett. i) e Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno	€	4.000,00
Economie malattia a seguito applicazione art. 71 Legge 133/2008	€	-
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€	340.890,62
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	€	-
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprensione sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€	-
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€	997,35
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€	150,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€	-
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€	-
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€	-
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega	€	-
Totale parziale	€	1.147,35
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		IMPORTI

AS RUF ZH S cr. SL

Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza).	
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi	€ 29.000,00
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Indennità centralinisti non vedenti	€ 1.200,00
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) - Art. 1 comma 870 Legge 178/2020 Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	€ 3.656,08
Legge 133/2008 art. 61 comma 9 50% compensi collaudi	€ 2.006,50
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Compensi ISTAT	€ 8.000,00
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ 943,74
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 15.000,00
Totale parziale	€ 59.806,32
SOMMA RISORSE VARIABILI	€ 60.953,67
TOTALE FONDO	€ 401.844,29
UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi	€ 29.000,00
Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 3.078,44
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 2.518,73
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ 150,00
Legge 133/2008 art. 61 comma 9 50% compensi collaudi	€ 2.006,50
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Indennità centralinisti non vedenti	€ 1.200,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Compensi ISTAT	€ 8.000,00
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 15.000,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 60.953,67
RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 34.080,00
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ 98.040,00
Esclusione dal limite della retribuzione di posizione e di risultato con pari decurtazione delle capacità assunzionali - art. 11 bis frl D.L. 135/2018 (con segno meno)	- 8.394,09 €
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€ 450.557,13
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 75.013,07
TOTALE RISORSE	€ 525.570,20
TOTALE UTILIZZO	€ 401.844,29

ex.



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA

PROVINCIA DI PIACENZA

**REGOLAMENTO COMUNALE DELLA MASSA
VESTIARIO – DIVISA UNIFORME E
DOTAZIONI ACCESSORIE D'ORDINANZA
PER IL PERSONALE APPARTENENTE AL
SERVIZIO POLIZIA LOCALE DEL COMUNE
DI FIORENZUOLA D'ARDA, IN ATTUAZIONE
DI QUANTO STABILITO DALLA D.G.R. N.1557
DEL 06/10/2021**

ALLEGATO "A" ALLA DELIBERAZIONE DI G.C. N.

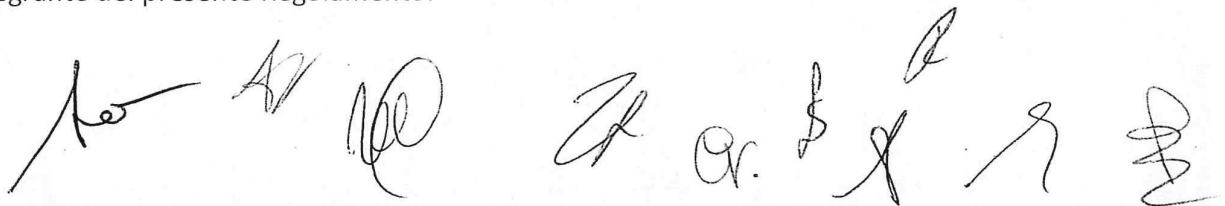
REGOLAMENTO COMUNALE DELLA MASSA VESTIARIO – DIVISA UNIFORME E DOTAZIONI ACCESSORIE D'ORDINANZA PER IL PERSONALE APPARTENENTE AL SERVIZIO POLIZIA LOCALE DEL COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA, IN ATTUAZIONE DI QUANTO STABILITO DALLA D.G.R. N.1557 DEL 06/10/2021

Art. 1 - Definizioni

1. La **massa vestiario** è l'insieme della **massa vestiario individuale**, meglio **dotazione individuale**, di tutto il personale dell'Ente riguardante i capi e gli accessori che costituiscono le uniformi del Servizio della Polizia Locale.
2. La **massa vestiario individuale** è la quantità di capi di corredo e di accessori che ogni appartenente al Servizio ha a disposizione dall'Ente per svolgere adeguatamente il proprio servizio.
3. La composizione della massa vestiario individuale viene definita in modo dettagliato, per singoli articoli, nell'Allegato "A1" al presente Regolamento.
4. L'Allegato "A1" è una tabella che riunisce gli articoli spettanti suddividendoli in dotazione invernale ed estiva.
5. Per ogni voce viene determinata la **1^a vestizione**, ovvero la quantità assegnabile al personale al momento della nomina in ruolo al Servizio P.L..
6. Per ogni voce viene individuata una **scadenza** in termini di tempo e, al termine della stessa, il personale può ricevere il reintegro. La scadenza è stata definita a seguito di ponderata valutazione in merito all'usura media ed alla frequenza di utilizzo dell'articolo contemplato in tale voce.
7. Per ogni voce viene individuato inoltre un limite numerico di dotazione, denominato **quantità**, che alla sua naturale scadenza potrà essere fornito al personale per il reintegro/sostituzione dei capi usurati costituenti la propria dotazione individuale.
8. Per capi o accessori a **consumo** o a **richiesta** si intende che per gli stessi la segnalazione del fabbisogno, sia per esigenze individuali che collettive, venga rivolta direttamente al Responsabile della P.L. che deve autorizzare a procedere all'acquisto per l'eventuale sostituzione o reintegro dotazione.

Art. 2 - Disposizioni generali

1. Il personale del Servizio di Polizia Locale deve essere fornito delle divise uniformi, dei distintivi e dei gradi, degli indumenti accessori e della buffetteria nella quantità prescritta e secondo le caratteristiche previste dal presente Regolamento emanato nel pieno rispetto della normativa regionale vigente.
2. L'Ente provvede alla dotazione del vestiario d'ordinanza a favore del personale del Servizio della Polizia Locale, secondo la tipologia, la quantità, la durata e le scadenze indicate nell'Allegato "A1" parte integrante del presente Regolamento.

A series of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more legible and others more stylized or cursive.

3. Il diritto alla dotazione del vestiario decorre dall'assunzione in ruolo o dal trasferimento in un posto d'organico del Servizio della Polizia Locale.

4. Le divise uniformi, tutti gli altri indumenti, le calzature, i fregi e distintivi, gli articoli di buffetteria, gli accessori facenti parte della dotazione per gli Operatori di Polizia Locale devono essere conformi a quanto stabilito dalla Deliberazione della Giunta Regionale Emilia-Romagna n. 1557 del 6/10/2021 e da sue eventuali successive modifiche e integrazioni.

5. Prima dell'approvazione, la proposta e le eventuali successive modifiche del presente Regolamento devono essere sottoposte per la formulazione di eventuali osservazioni alle Organizzazioni sindacali.

Art. 3 - Tabella degli indumenti

1. Le divise uniformi, gli altri indumenti, le calzature e gli accessori in dotazione d'ordinanza da fornire al personale del Servizio di P.L., sono elencati e descritti nell'unito documento denominato Allegato "A1" – Tabella fornitura massa vestiario, che costituisce parte integrante del Regolamento, recante la tabella che indica le scadenze per le forniture e le relative quantità dei capi da fornire agli Operatori di Polizia Locale.

2. La periodicità delle forniture dei vari capi di vestiario è basata sul principio del loro consumo nel presupposto di un loro uso razionale.

3. I periodi di durata fissati nelle tabelle hanno valore puramente indicativo e, pertanto, il rinnovo degli oggetti di corredo non può avvenire per il solo fatto obiettivo che sia trascorso il periodo previsto, ma potrebbe essere oggetto di valutazione in relazione al periodo di effettivo utilizzo ed allo stato di conservazione.

Art. 4 - Uso dell'uniforme

1. La divisa uniforme e i relativi capi di vestiario ricevuti in dotazione non possono essere indossati fuori servizio.

2. Il dipendente è tenuto a conservare con cura la divisa e gli indumenti ricevuti provvedendo, quando necessario, alla loro lavatura e riassetto, senza alterarne la foggia.

Art. 5 – Assegnazione, sostituzione e danneggiamento dei capi

1. L'Ufficio Economato provvede annualmente all'affidamento delle forniture per il rinnovo della dotazione agli Operatori di P.L., per i vari articoli spettanti in base alle scadenze derivanti dal presente Regolamento e per quelli a consumo nel caso di loro richiesta da parte del Responsabile di P.L.. Eventuali rinunce al rinnovo della dotazione per capi giunti a scadenza, devono essere segnalate con congruo anticipo per iscritto dal Responsabile di P.L. all'ufficio Economato.

2. Per la 1^a vestizione l'Ufficio Economato avvia le procedure di affidamento della fornitura spettante, come prevista dall'Allegato "A1" del presente Regolamento, nel momento in cui sorge il diritto alla dotazione come indicato all'art. 2 comma 3.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there is a stylized signature, the letters 'er', a large 'K' or 'G' shaped mark, and several other illegible signatures and initials.

3. Qualora il Responsabile di P.L. ravvisi la necessità di fornitura agli Operatori di P.L. di articoli rientranti nella dotazione a consumo, inoltra, con le tempistiche di cui al successivo art. 8 comma 1, specifica richiesta all'ufficio Economato.

4. Lo stesso Ufficio provvede, su richiesta del Responsabile di P.L., alla sostituzione dei capi deteriorati e/o inutilizzabili prima della regolare scadenza, a condizione che il deterioramento non sia stato causato da incuria del dipendente assegnatario, bensì da cause di servizio. I capi sostituiti prima della scadenza costituiscono in ogni caso anticipo sulla fornitura successiva. La richiesta sottoscritta dal dipendente indirizzata al Responsabile deve contenere la precisazione che la sostituzione non è in alcun modo imputabile alla sua incuria. In caso contrario la sostituzione sarà a carico del dipendente assegnatario. E' richiesta inoltre la contestuale riconsegna del capo o accessorio di cui si chiede la sostituzione.

5. Il dipendente che per comportamento doloso o di colpa grave renda necessaria la sostituzione/riparazione dei capi di vestiario assegnati sarà tenuto al risarcimento del danno patrimoniale arrecato, fatti salvi gli eventuali provvedimenti disciplinari nei quali potrà altresì incorrere qualora non ottemperi alle disposizioni di legge.

6. Le divise uniformi, tutti gli altri indumenti, le calzature, i fregi e distintivi, gli articoli di buffetteria, gli accessori di abbigliamento ed operativi, da fornire al personale eventualmente assunto con contratto a tempo determinato, saranno definiti di volta in volta dal Responsabile di P.L., sia nella tipologia che nelle quantità, a seconda della specifica durata temporale del contratto e della qualifica e mansioni assegnate.

7. Nel caso di rapporto di lavoro part-time, qualora la dotazione individuale preveda una fornitura in quantità superiore ad una unità, si procederà ad una proporzionale riduzione del numero dei capi di vestiario; qualora non sia possibile procedere alla variazione di cui sopra si procederà ad un aumento proporzionale della durata degli stessi.

Art. 6 - Divieto di alterazione dell'uniforme

1. Nessuna eccezione, di colore o di foggia, è ammessa a quanto stabilito dalle normative disposte in materia dalla Regione Emilia-Romagna con propri provvedimenti legislativi o amministrativi, come peraltro è fatto divieto di asportare ai capi di vestiario stemmi, fregi o gradi ad essi applicati.

Art. 7 - Dispensa dall'uso dell'uniforme

1. Il Responsabile del Servizio della P.L. potrà dispensare temporaneamente il dipendente dall'indossare durante l'orario di lavoro la divisa assegnatagli o dall'usare i capi di vestiario d'ordinanza.

2. Su valutazione del Responsabile potrà essere assegnata, agli appartenenti al Servizio addetti esclusivamente ai servizi interni d'ufficio, una fornitura parziale del vestiario.

Art. 8 - Fornitura degli indumenti

1. Al fine di facilitare la programmazione degli acquisti e la distribuzione dei capi di vestiario della divisa uniforme, il Responsabile di P.L. trasmetterà all'ufficio Economato un elenco della dotazione

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there are approximately eight distinct marks, including full signatures and various initials, some of which appear to be 'cr.'.

estiva a consumo spettante agli Operatori entro il 31 gennaio e un elenco della dotazione invernale a consumo spettante agli Operatori entro il 31 luglio, e la fornitura degli indumenti avverrà, compatibilmente con l'approvazione del bilancio e i tempi di consegna previsti dalle ditte fornitrici, nel primo semestre per gli indumenti estivi e nel secondo semestre per quelli invernali, salvo diversa necessità.

2. Le richieste di articoli a consumo devono essere formulate per iscritto dai singoli Operatori di P.L. e pervenire al Responsabile almeno 20 giorni prima rispetto alle due scadenze indicate al comma 1.

Art. 9 - Calzature

1. L'acquisto delle calzature avverrà su base standardizzata al fine di fornirle di eguale foggia e modello secondo quanto previsto dalla vigente normativa regionale.

Art. 10 - Assenza dal servizio

1. Nel caso in cui il dipendente, per qualsiasi motivo, resti assente dal servizio o debba prestare servizio in abiti civili per oltre sei mesi consecutivi, la durata dei capi di vestiario, stabilita nell'allegata tabella, è prorogata per un periodo pari a quello dell'assenza medesima, trascurando le frazioni di mese.

Art. 11 - Collocamento a riposo e dispensa dal servizio

1. Nei confronti di quei dipendenti che saranno collocati a riposo o dispensati dal servizio per qualsiasi causa nell'anno, la dotazione verrà come di seguito assegnata:

- termine del servizio nel primo semestre: nessuna dotazione
- termine del servizio nel secondo semestre: dotazione estiva limitatamente ai capi con durata annuale.

In ogni caso nell'ultimo anno antecedente il collocamento a riposo non potranno essere assegnati capi di vestiario con durata pluriennale.

Qualora ricorrano le ipotesi di cui ai periodi precedenti, l'uso del vestiario in dotazione è prorogato fino al termine del servizio.

2. Al personale collocato a riposo, oppure trasferito ad altro incarico o sospeso è richiesta la riconsegna di tutti i capi, i fregi e gli accessori in dotazione, ad eccezione di quelli strettamente personali come: calze, calzature, camicie, polo m/c e m/l.

La restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi e gli effetti dovranno essere consegnati lavati e stirati.

Art. 12 - Ritiro degli effetti di vestiario

1. L'ufficio Economato trasmette al Responsabile di P.L. una copia dell'ordine della fornitura con il dettaglio dei nominativi, al fine di comunicare ai singoli Operatori la dotazione spettante. Al momento della consegna degli articoli, l'ufficio Economato trasmette agli Operatori un elenco

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there is a stylized signature, a checkmark-like mark, the letters 'MO', the letters 'IA', the letter 'B', a signature that looks like 'Ch', and a final signature that appears to be 'A R'.

rieepilogativo individuale che il dipendente interessato deve sottoscrivere per ricevuta e ritrasmettere all'Ufficio competente.

2. Il personale dovrà assicurarsi che gli indumenti ritirati siano idonei, poiché nessun reclamo verrà preso in considerazione se non comunicato al Servizio Economato entro 10 giorni dalla data di consegna.

3. Nel caso in cui venissero riscontrati vizi o difetti occulti dovrà esserne data **immediata comunicazione** scritta al servizio Economato affinché provveda ad effettuare tutti gli adempimenti giuridici previsti. Decorso tale periodo e sino alla successiva scadenza ogni eventuale sostituzione, modifica e/o riparazione sarà a carico del dipendente stesso.

Art. 13 - Attuazione

1. Il presente Regolamento sostituisce e abroga integralmente la parte relativa alla dotazione della massa vestiario del Servizio di Polizia Locale inserita nel Regolamento per la fornitura del vestiario al personale dipendente approvato con delibera di C.C. n. 100 del 13.04.1988, delibera di G.C. n. 786 del 09.06.1988 successivamente integrata da delibera di G.C. n. 918 del 04/05/1995.

A series of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or cursive.

ALLEGATO "A1" TABELLA FORNITURA MASSA VESTIARIO

* TIPO UNIFORME: riferimento all'Allegato A della DGR n. 1557 del 06/10/2021:

art. 3 - Capi dell'uniforme Ordinaria

art. 4 - Capi dell'uniforme di Servizio (estiva)

art. 5 - Capi dell'uniforme Tecnica (invernale)

art. 8 - Capi dell'uniforme di Rappresentanza

CAPIS UNIFORME ORDINARIA

ARTICOLO	TIPO UNIFORME *	CODICE	QUANTITA'	DURATA	PRIMA VESTIZIONE
STAGIONE ESTIVA					
Berretto ordinario estivo	Art. 3	A1/A2	1	Cons.	SI
Giubba estiva	Art. 3	B2	1	Cons.	SI
Pantalone ordinario/gonna	Art. 3	B5/B6	1	Cons.	SI
Cintura canapa bianca	Art. 3	D11	1	2	SI
Camicia maniche lunghe	Art. 3	B12	1	Cons.	SI
Cravatta	Art. 3	D1	1	Cons.	SI
Calze	Art. 3	D3	4	1	SI
Scarpe basse	Art. 3	E2/ E5/E6	1	Cons.	SI
Giubbetto estivo	Art. 3	C3	1	Cons.	SI
Guanti pelle nera (versione estiva)	Art. 3	D6	1	Cons.	SI
Marsupio impermeabile (tipo K way)	Art. 3	C7	1	Cons.	SI
Guanti bianchi	Art. 3	D8	2	2	SI
Cinturone blu	Art. 3	D12	1	2	SI
Tracolla blu	Art. 3	D13	1	Cons.	SI
STAGIONE INVERNALE					
Berretto ordinario invernale	Art. 3	A1/A2	1	Cons.	SI
Giubba invernale	Art. 3	B1	1	Cons.	SI
Pantalone ordinario/gonna	Art. 3	B3/B4	1	Cons.	SI
Camicia maniche lunghe	Art. 3	B12	1	Cons.	SI
Cravatta	Art. 3	D1	1	Cons.	SI
Calze	Art. 3	D2	4	1	SI
Scarpe basse	Art. 3	E1/ E3/ E4/ E7/E8	1	Cons.	SI
Giaccone	Art. 3	C2	1	Cons.	SI

Guanti pelle nera	Art. 3	D5	1	2	SI
ARTICOLO	TIPO UNIFORME *	CODI CE	QUANT ITA'	DURATA	PRIMA VESTIZIO NE
Maglione da sotto giubba (con o senza maniche)	Art. 3	B16	1	Cons.	SI
Pullover a "V" (misto lana o cotone)	Art. 3	B15	1	Cons.	SI
Cappotto	Art. 3	C1	1	Cons.	SI
Impermeabile (giallo A. V.)	Art. 3	C6	1	Cons.	SI
Copripantalone impermeabile	Art. 3	D14	1	Cons.	SI
Paracollo in pile	Art. 3	D15	1	1	SI
Kit gilet rifrangente	Art. 3	D19	1	Cons.	SI
Guanti bianchi (inv. Impermeabili)	Art. 3	D7	1	Cons.	SI

CAPI UNIFORME DI SERVIZIO

ARTICOLO	TIPO UNIFORME *	CODI CE	QUANT ITA'	DURATA	PRIMA VESTIZIO NE
STAGIONE ESTIVA					
Berretto servizio	Art. 4	A4	2	1	SI
Polo maniche corte	Art. 4	B13	3	1	SI
Pantaloni di servizio	Art. 4	B8	2	1	SI
Scarpe di servizio	Art. 4	E10	1	1	SI

CAPI UNIFORME TECNICA

ARTICOLO	TIPO UNIFORME *	CODI CE	QUANT ITA'	DURATA	PRIMA VESTIZIO NE
STAGIONE INVERNALE					
Berretto servizio	Art. 5	A3	1	1	SI
Cuffia	Art. 5	A5	1	1	SI
Polo maniche lunghe	Art. 5	B14	3	1	SI
Pantaloni tecnici	Art. 5	B9	2	1	SI
Stivali	Art. 5	E11	1	Cons.	SI
Maglione in micropile	Art. 5	B18	3	2	SI

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Giaccone tecnico	Art. 5	C4	1	2	SI
------------------	--------	----	---	---	----

ACCESSORI

ARTICOLO	TIPO UNIFORME *	CODI CE	QUANT ITA'	DURATA	PRIMA VESTIZIO NE
Gradi				Cons.	SI
Fondina			1	2	NO
Fascia azzurra per Ufficiali	Art. 8	D17	1	Cons.	NO
Cordelline	Art. 8	D16	1	Cons.	NO
Casco tipo coloniale	Art. 8	A6	1	Cons.	NO

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



Via Martiri della Resistenza 4/a
29122 Piacenza
Tel cent. 0523 335841
Tel. 0523 384964
Fax. 0523 338014
uilfpl.piacenza@alice.it
uilfplpc@pec.it

NOTA ALLEGATA ALL'ACCORDO DEL 22/12/2022 RITENUTO PARZIALMENTE ILLEGITTIMO

Premesso

- che il nostro CCI 2019/2021 Normativo ancora vigente, all'art. 22 c. 3 **esclude la possibilità di riconoscere l'Indennità di Particolare Responsabilità** (ex art. 70 quinquies c. 1 del CCNL AA.LL. del 21/05/2018) **al personale che non sia VICARIO e che non sia inquadrato in categoria D;**
- che a seguito dell'assemblea sindacale del 2/12/2022 i lavoratori del Comune di Fiorenzuola si esprimevano votando a larga maggioranza la volontà di non modificare il suddetto contratto normativo.

considerato

- che riportata la posizione espressa in assemblea al tavolo di trattativa del 6/12/2022, l'Assessore al Personale Dott. Minari, presente all'incontro, "minacciava" l'eventualità di non firmare alcun accordo per l'anno 2022, se non fosse stata concessa la possibilità di riconoscere al capo operaio cat B (incaricato del solo ruolo di capo operaio in corso di anno) l'indennità di particolare responsabilità del valore di € 1.000;
 - che le tre RSU presenti "preoccupati" da tale eventualità decidevano di sottoporre la questione ai lavoratori attraverso una ulteriore assemblea, dagli stessi poi convocata per il giorno 12/12/2022 e che durante alla stessa, alla domanda espressa dalla RSU, nei seguenti termini: "decidete se accogliere la proposta di accordo presentata dall'Amministrazione?" e quindi di riconoscere la particolare responsabilità al capo operaio e prendere così le progressioni e la produttività, "oppure di non accettare la proposta dell'Amministrazione e quindi non prendere nulla?" ovviamente per come esposta la domanda, fatto salvo che la contrattazione non è unilaterale e quindi l'Assessore non avrebbe potuto in ogni caso decidere di non contrattare il 2022, la posizione dei lavoratori è stata quella di cedere alla "minaccia" atteso comunque
 - che nessuno ha di fatto dato mandato di modificare il contratto decentrato normativo, nella parte in cui (art 22) impedirebbe l'assegnazione dell'indennità di particolare responsabilità al capo operaio cat B;
 - che le deroghe non sono ammesse,
- si ritiene **illegittima** la parte del Contratto Integrativo "economico" che prevede tale destinazione e pertanto **si diffida** all'assegnazione di tale incarico (oggi ancora da formulare) riservandomi di procedere per le vie legali.

Il Segretario Generale

Uil Fpl Piacenza

Gianmaria Pighi



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA
PROVINCIA DI PIACENZA

**ALLEGATO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA 2022**

La delegazione di parte pubblica DICHIARA di non condividere assolutamente le considerazioni svolte dal Segretario Generale della UIL FPL Gianmaria Pighi ritenendo che il confronto si sia svolto correttamente senza alcun condizionamento da nessuna parte.

Fiorenzuola d'Arda, 22 dicembre 2022

Segretario Generale Dott.ssa Schillaci M.Rosa – Presidente

Dott.ssa Cristina Casella - Funzionario Responsabile Settore
Economico Finanziario - Membro

Dott.ssa Enrica Pagliari – Funzionario Responsabile Settore
Cultura e Risorse Umane