

COMUNE DI MONSUMMANO TERME
Provincia di Pistoia

AREA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2019

E

ACCORDO NORMATIVO 2019-2021

[Handwritten signatures and initials]

x CBIC per

[Signatures: L, A, B, M, LQ, J, and a large signature on the right]

1

L'anno 2019, il mese di dicembre, il giorno 16 nei locali della sede del Comune di Monsummano Terme, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2019 e della stipula dell'Accordo Normativo 2019/2021, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica, composta dal Presidente Dr.ssa Rita Milaneschi, dal Componente Dr. Antonio Pileggi e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: F.P.-C.G.I.L. - Maccioni Gabriele delegato da Riccardo Cappellini, C.I.S.L.-F.P. Andrea Bini, U.I.L.-F.P.L. Nicola Livi e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.ri Maccioni Gabriele, Ciampi Antonella, Lavuri Davide, Visani Valentina, Marchini Susanna, Brancatisano Vittorio e Giorgi Daniela.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il C.C.D.I. del personale dipendente Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2019 nonché l'Accordo Normativo 2019/2021.

Premesso che:

- con deliberazione della G.C. del 14/11/2019 n. 150:

- sono state individuate le risorse variabili ex art. 67, c.3 CCNL 21/5/2018 da destinare alla contrattazione decentrata integrativa anno 2019 incaricando l'Ufficio personale a procedere all'automatica riduzione delle risorse ex art. 67 in applicazione del D.L. n. 34/2019 per l'importo necessario a garantire il rispetto del limite prevedendo, in caso di assenza di chiarimenti in tempi utili circa le modalità attuative della decurtazione, l'inserimento nel CCDI di apposita clausola di salvaguardia finalizzata al recupero delle risorse eventualmente destinate in eccesso a valere sulla premialità correlata alla performance (produttività generale) necessarie ai fini del rispetto del tetto;
- sono stati formulati gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa parte normativa 2019/2021 e parte economica anno 2019;

- con determinazioni n. 838 del 15/11/2019 e n. 841 del 19/11/2019 è stato costituito il Fondo per la contrattazione decentrata integrativa anno 2019;

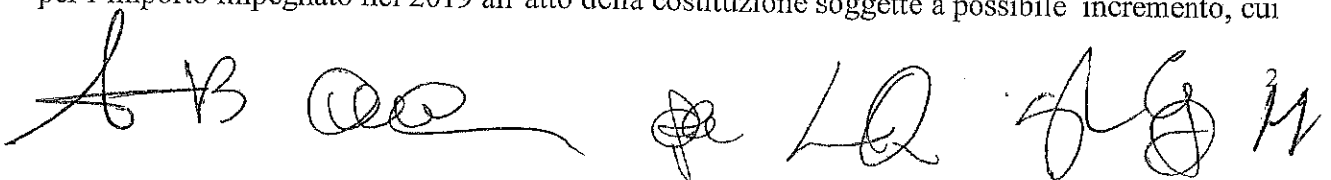
- gli atti di cui sopra, compresa la proposta di Contratto integrativo parte normativa 2019/2021, sono stati trasmessi alle OO.SS. territoriali e alle R.S.U. in data 19/11/2019;

- il Collegio dei Revisori dei Conti, a seguito di trasmissione degli atti di costituzione del Fondo, ha rilasciato parere favorevole il 25/11/2019 raccomandando all'ente di monitorare costantemente e puntualmente eventuali ulteriori novità normative e/o interpretative che dovessero sopraggiungere così da poter approntare tempestivamente gli eventuali necessari adeguamenti;

- con riferimento alle risorse decentrate destinate alla contrattazione 2019 si specifica che:

- non è prevista la destinazione alla contrattazione di risorse relative a risparmi ex art. 16 cc. 4 e 5 del D.L. 98/2011;
- sono state al momento quantificate risorse per Euro 39.235,82 ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 per l'importo impegnato nel 2019 all'atto della costituzione soggette a possibile incremento, cui

F.P.C.G.I.L.
R



potranno aggiungersi le eventuali risorse destinate all'incentivazione ex D.Lgs. 163/2006, entrambe escluse dal tetto del Fondo;

- sono presenti risorse ex art. 67, c.3, l. h) nel limite dell'1,2% del MS 1997 per Euro 13.530,40 da destinare alla CCDI 2019, ricomprese nel tetto del Fondo;
- sono presenti risorse per Euro 300,00, ricomprese nel tetto del Fondo e destinate all'incentivazione del Messo Comunale ex art. 54 del CCNL 14/9/2000;
- sono presenti risorse ex art. 67, c. 3 lett. d) riferite al recupero della RIA anno 2018 per il personale cessato in detta annualità e riferite ai periodi successivi a detta cessazione, anch'esse ricomprese nel tetto del Fondo;
- sono presenti tra le risorse stabili gli incrementi ex art. 67, c.2 lett.a) e b) del CCNL 21/5/2019 entrambi fuori tetto;

- in data 28 novembre 2019 presso il Comune di Monsummano Terme ha avuto luogo il primo incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. territoriali e le R.S.U. per la definizione della contrattazione decentrata integrativa economica anno 2019 e del Contratto normativo 2019/2021;

- con deliberazione della G.C. n. 163 del 5/12/2019 l'Amministrazione ha modificato gli indirizzi per la Delegazione trattante di parte pubblica con riferimento alle richieste presentate dalle RSU e dalle OOSS Territoriali nel corso del primo incontro ritenute accoglibili;

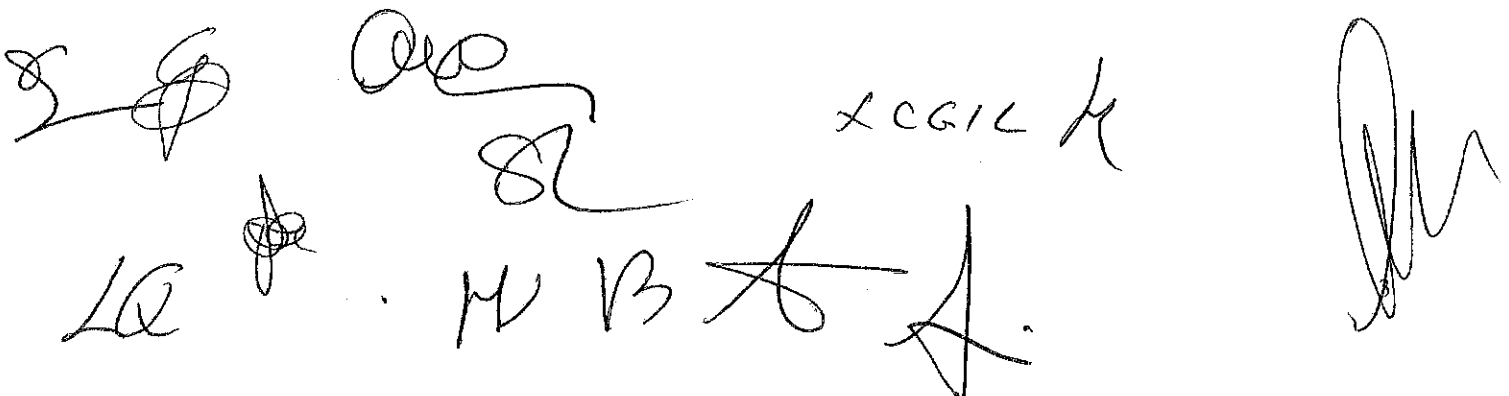
- in data 6/12/2019 la Delegazione trattante di parte pubblica e la controparte sindacale hanno condiviso e sottoscritto l'ipotesi di accordo per il contratto collettivo decentrato integrativo disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2019- e Contratto decentrato normativo 2019/2021;

- l'ipotesi di accordo è stata trasmessa, corredata da apposita relazione tecnico finanziaria di accompagnamento al Collegio dei Revisori dei Conti in data 6/12/2019 ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri ai sensi dell'art. 40 bis c. 1 del D.lgs. 165/2001;

- il Collegio ha espresso parere favorevole, in merito alla predetta ipotesi, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 in data 11/12/2019;

- con deliberazione n. 167 del 12/12/2019 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla stipula del "C.C.D.I. disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività" - accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2019 e accordo normativo 2019-2021"

Al termine dell'incontro la Delegazione trattante di parte pubblica, Presidente Dr.ssa Rita Milaneschi e Componente Dr. Antonio Pileggi, le OO.SS. territoriali F.P. CGIL, C.I.S.L. F.P., UIL F.P.L. e le R.S.U. stipulano il seguente C.C.D.I. disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2019 e Contratto normativo 2019/2021.


The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately 10-12 distinct signatures, some appearing to be initials or names. The signatures are arranged in two rows, with the top row containing larger, more stylized signatures and the bottom row containing smaller, more compact ones. The text 'CGIL' is visible in the middle of the bottom row of signatures.

ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2019

Art. 1 - Oggetto, campo di applicazione, decorrenza e durata


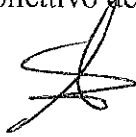



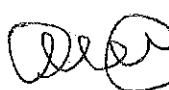


1. Il presente accordo ha per oggetto l'utilizzo delle risorse economiche decentrate per l'anno 2019 finalizzate a incentivare il personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Enti Locali.
2. L'Accordo si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale, cui si applica il contratto Enti Locali, nelle modalità previste dai successivi articoli. E' escluso il personale con qualifica dirigenziale.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipula e si riferiscono all'anno 2019.
4. Il Contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo.

Art. 2 - Individuazione delle risorse - destinazione ai fondi

1. Il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/5/2018 e si compone di una parte definita "RISORSE STABILI" (ex art. 67 commi 1 e 2), storicizzate al 2017 anche per gli anni successivi, e di una parte definita "RISORSE VARIABILI" (ex art. 67 commi 3 e 4) che possono variare di anno in anno secondo le disposizioni previste nei CCNL.
2. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 67 del CCNL 21/5/2018), determinate annualmente dall'Amministrazione e fatte oggetto di contrattazione con le OO.SS. in merito alla loro ripartizione e destinazione, per l'anno 2019 sono quelle individuate con delibera G.C. n. 150/2019 e nelle Determine di costituzione del Fondo n. 838/2019 e n. 841/2019.
3. Le risorse del Fondo disponibili per la contrattazione nel Bilancio dell'ente per l'anno 2019, al netto degli utilizzi vincolati stabili (compreso l'importo destinato alla retribuzione delle Posizioni Organizzative) e variabili (indennità messo e incentivazione ex D.lgs. 50/2016), sono pari a € 119.058,74.
4. Le risorse destinate alle incentivazioni ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 afferenti il 2019 potranno subire modifiche. Potranno altresì aggiungersi, in deroga al tetto del Fondo, risorse ex D.Lgs. 163/2006.

Art. 3 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Si conviene di destinare le risorse stabili disponibili per Euro 15.000,00 annue a regime alla realizzazione di progressioni orizzontali con decorrenza dalla data di attribuzione delle stesse applicando il Sistema di valutazione vigente presso l'Ente con le modifiche apportate con il contratto collettivo decentrato integrativo Accordo normativo 2019-2021.

XCGIL        

Si conviene altresì di utilizzare le procedure già definite nel Ccdi 2018 facendo confluire i risparmi generati dall'attribuzione delle PEO 2019 nella produttività generale.

Si conviene inoltre di destinare le risorse stabili residue nonché le risorse variabili 2019 al finanziamento degli istituti del salario accessorio individuati nel CCDI normativo 2019/2021 approvato contestualmente al presente accordo economico nonché nei CCNL e nei Contratti decentrati integrativi vigenti nel limite degli importi più sotto riportati.

Si precisa che per le voci del salario accessorio la quantificazione annua, effettuata sulla base delle liquidazioni anno 2018 e delle ipotesi di spesa per i nuovi istituti, potrà subire i necessari adeguamenti dovuti alle effettive necessità di utilizzo per il 2019 con conseguente aggiornamento dell'importo delle risorse destinate all'incentivazione del personale. Potranno altresì essere inserite, per pari importo in entrata e uscita, ulteriori risorse destinate alle incentivazioni ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 nonché risorse ex D.Lgs. 163/2006 che non incidono sul limite del Fondo.

IMPIEGO RISORSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2019		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 1/4/1999	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio al 2019 (comprensivo del potenziale per il personale in servizio dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002/2005 n. 1 CCNL 2008/2009 e di quello derivante dall'applicazione del CCNL 21/5/2018)	178.137,55
	Art. 17 comma 2 – lettera c) Importo destinato a confluire a Bilancio per la retribuzione di posizione e di risultato delle PO	51.650,30
	Art.17 comma 3 Indennità ex VIII qf personale non titolare di PO ex art. 37, c. 4 CCNL 6/7/1995	1.549,36
C.C.N.L. 14/9/2000	Art. 31, c.7 Indennità integrativa educatrici Asilo Nido	7.188,52
C.C.N.L. 5/10/2001	Art. 6 comma 4 Indennità aggiuntiva educatrici Asilo Nido	3.948,30
C.C.N.L. 22/1/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: valore per personale in servizio anno 2019 a valere sul Fondo	48.043,59
	Progressioni orizzontali da realizzare nell'anno 2019 (decorrenza al 1/12/2019 – importo a regime Euro 15.000,00 -) <i>L'importo si ridurrà in ragione della data di attribuzione</i>	1.250,00
	Integrazione retribuzione di posizione e risultato delle PO (da destinare alla specifica voce di Bilancio)	14.599,70
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI 2019		306.367,32

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE RESIDUO STABILI E VARIABILI ANNO 2019		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 1/4/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno/festivo:	32.621,23
	<i>Indennità di turno (erogato 2018)</i>	21.163,13

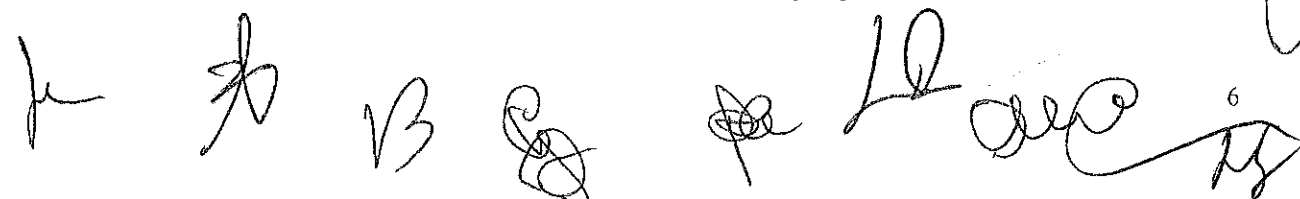
	<i>Indennità reperibilità (erogato 2018)</i>	9.759,28
	<i>Maggiorazione oraria (art. 11 - comma 12 - D.P.R. 268/1987) Orario ordinario nott/fest (erogato 2018)</i>	1.698,82
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 56-quater Indennità di Servizio Esterno	2.856,00
	Art. 56-sexies Indennità di Funzione (non presente nel 2019)	0,00
	Art. 68, c. 2 lett. b) Premi correlati alla performance individuale (importo a saldo -differenziale rispetto agli utilizzi effettivi di stabili e variabili-)	53.328,63
	Art. 68, c. 2 lett. g) (Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge)	39.235,82
	<i>Art. 113 D.Lgs. 50/2016 (impegnato al 30/10/2019)</i>	39.235,82
	Art. 68, c. 2 lett. h) da attribuire con i criteri ex art. Art. 54 C.C.N.L. 14/9/2000 (incentivazione messo comunale)	300,00
	Art. 70 bis (Indennità condizioni di lavoro) (erogato 2018 per rischio, orario disagiato e maneggio valori)	8.378,18
	Art. 70 quinquies (Indennità specifiche responsabilità) (erogato 2018)	6.025,00
	Art. 70 quinquies, c. 1 ex indennità di responsabilità ex art. 17, c. 2 lett. f) CCNL 1/4/1999	3.400,00
	Art. 70 quinquies, c. 2 ex indennità di responsabilità ex art. 17, c. 2 lett. i) CCNL 1/4/1999	2.625,00
TOTALE IMPIEGO PER UTILIZZI VARIABILI 2019		142.744,86

Si ribadisce che l'importo destinato alla produttività generale potrà subire modifiche sulla base degli importi effettivi del salario accessorio 2019.

Si conviene che le risorse destinate all'incentivazione della produttività individuale possano essere ridotte in caso di necessaria decurtazione da operare ex D.L. n. 34/2019 per l'importo necessario a garantire il rispetto del limite del salario accessorio.

Per la previdenza complementare della Polizia Municipale si conviene di confermare la destinazione delle risorse ex art. 208 del N.c.d.s. alla previdenza integrativa nell'importo massimo per agente di Euro 900,00 al lordo degli oneri previdenziali di legge come erogato a decorrere dal 1/1/2018 confermando altresì che la rimodulazione della stessa avvenga con cadenza biennale previa verifica dell'effettivo incremento dei proventi ex art. 208 del N.c.d.s.. Per i vigili urbani le ore di lavoro settimanali per il 2019 sono 36.

Con riferimento alle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. si conviene che le risorse aggiuntive siano destinate con riferimento al solo anno 2019. Dal 1/1/2020 le stesse saranno disponibili nella misura antecedente a quella oggetto di integrazione in attesa della sottoscrizione del CCDI 2020 cui potranno seguire eventuali conguagli.

XCGIL 

ACCORDO NORMATIVO 2019-2021

Titolo I

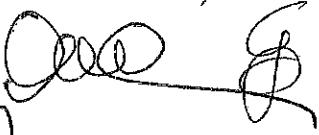

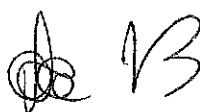



Disposizioni generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Parte Normativa si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente, alla luce del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 vigente nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si impegnano a perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti.

Art. 2 - Campo di applicazione e durata del contratto Integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Parte Normativa si applica a tutto il personale dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (con i limiti previsti dalle specifiche disposizioni normative), ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale. Non si applica al personale inquadrato nella qualifica dirigenziale.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha valenza triennale normativa 2019-2021, fatte salve le materie che per loro natura richiedono diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse e le clausole che deriveranno dalla contrattazione nazionale. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, c. 4, lett. a) sono negoziati con cadenza annuale.

LR      
 XCGIL le 7

3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa previsione in esso contenuta. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.
4. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo.

Titolo II

Relazioni sindacali

Art. 3 - Principi

Il presente Contratto viene stipulato nel rispetto della vigente disciplina contrattuale (CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018) e del relativo sistema di relazioni sindacali così articolate:

- a. **contrattazione collettiva integrativa** (artt. 7 e ss del CCNL 21/5/2018);
- b. **informazione** (art. 4 del CCNL 21/5/2018)

Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 per le quali sono previste il confronto o la contrattazione integrativa, di cui agli artt. 5 e 7 del CCNL del 21/5/2018, costituendone presupposto per la loro attivazione;

- c. **confronto** (art. 5 del CCNL 21/5/2018)

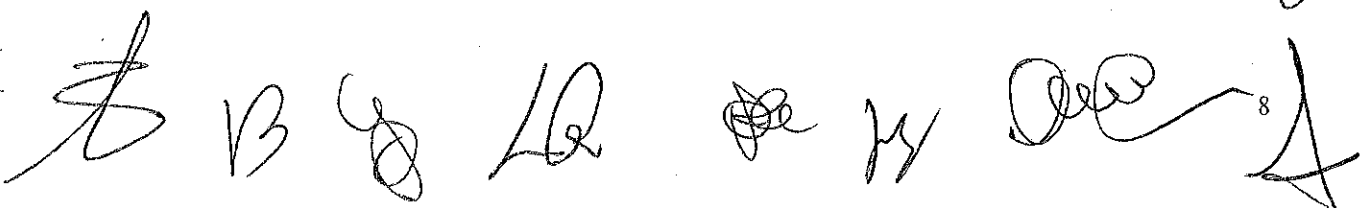
- La controparte sindacale, ricevuta l'informazione da trasmettere agli indirizzi e-mail o PEC forniti dalle RSU e dalle Organizzazioni Sindacali territoriali contestualmente all'individuazione dei rappresentanti territoriali incaricati, può attivare il confronto entro 5 (cinque) giorni di calendario dalla data di ricevimento dell'informazione stessa mediante richiesta scritta da inviarsi alla e-mail (accompagnata da riscontro telefonico con l'ufficio personale) o alla PEC dell'Ente o mediante consegna al protocollo generale.

- Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione del confronto entro i termini sopra indicati, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

- Il confronto si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data del primo incontro.

- Dell'esito dello stesso viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti al confronto da cui risultino una sintesi del lavoro e le rispettive posizioni emerse.

X CGIL



Titolo III

Risorse Decentrate e Trattamento economico

Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 68, c. 1 del CCNL 21/5/2018

(art. 7 c. 4 lett. a) del CCNL 21/5/2018)

1. Il "Fondo risorse decentrate" viene determinato annualmente dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21/5/2018 e le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del c. 1 dell'art. 68 del CCNL sono destinate agli utilizzi di cui all'art. 68 cc. 2 e seguenti.
2. Il Fondo è alimentato da risorse comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da risorse variabili il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste dall'art. 67 del CCNL del 21/5/2018.
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto.
4. Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018 sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
 - assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
 - finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
 - perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal Piano della Performance;
 - valorizzare il merito del personale.
5. La destinazione delle risorse del "Fondo risorse decentrate" è individuata annualmente nel CCDI tenendo conto dei criteri generali di cui al precedente comma.

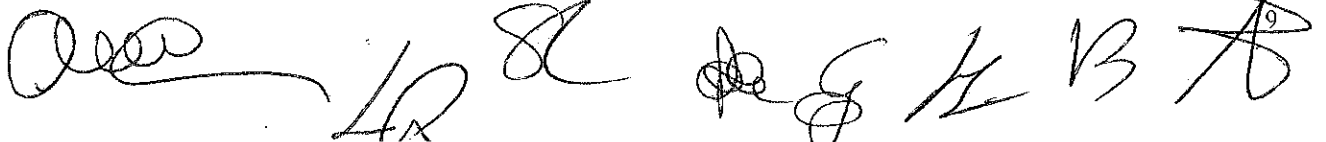
Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui all'art. 68, c. 2 lett.

a) e b) e differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/5/2018

(art. 7 c. 4 lett. b) del CCNL 21/5/2018)

1. Conformemente alla normativa vigente, sono strumenti di premialità:

- i premi correlati alla performance individuale e organizzativa;



- il premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018.

2. Le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività e differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- le risorse - attraverso il Sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni.

3. In particolare l'attribuzione dei premi collegati alla performance è effettuata secondo i seguenti criteri disciplinati dal Regolamento sul Sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'Ente:

3.a)

- La suddivisione dell'indennità finalizzata alla produttività dei dipendenti è articolata in quattro fasce di merito compresa una fascia definita "ordinaria" che non prevede alcun riconoscimento di premialità. Per le tre restanti fasce l'indennità è attribuita in misura equivalente all'interno della fascia di merito. L'indennità differisce in aumento, dalla fascia minima alla fascia più alta, con i seguenti scarti: più 15% dalla prima alla seconda, più 25% dalla seconda alla terza (eccellenza).
- La fascia di "eccellenza" è attribuita dal Dirigente/Responsabile di P.O. Autonoma, anche sulla base di motivate segnalazioni delle P.O., per premiare il personale che si è particolarmente distinto nell'anno di riferimento secondo i parametri del sistema di valutazione;
- Sono esclusi dalla possibilità di accedere alla valutazione per l'attribuzione dei premi correlati alla performance coloro che non risultano aver raggiunto presenze pari ad almeno l'85% del tempo di lavoro contrattualmente previsto. Fino al 2020 le ferie residue non fruite per motivi di servizio rispetto all'anno di riferimento sono valutate al 50%.
- Per accedere alla fascia di "eccellenza" occorre in ogni caso essere stati presenti per almeno il 90% del tempo di lavoro contrattualmente previsto;
- In ogni caso alle "eccellenze" dovrà essere garantita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Ove tale percentuale non dovesse essere raggiunta applicando i parametri di valutazione di cui sopra, si procederà alla riduzione proporzionale dell'indennità attribuita alle altre fasce al fine di garantire che la maggiorazione raggiunga il valore individuato dal CCNL.
- Il valore medio pro-capite assoluto, è calcolato sommando tutti i valori delle premialità positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e

dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.

- La quota di produttività è proporzionata all'attività lavorativa svolta in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Con riferimento alle "eccellenze" si stabilisce che le stesse dovranno contenersi nel limite del 5% del personale in servizio alla data del 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione con arrotondamento all'unità per difetto se la frazione è inferiore allo 0,5 e per eccesso se non inferiore.

3.b)

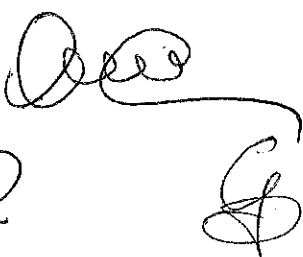
- Le eventuali risorse di cui all'art. 67, c. 5, lett. b) del CCNL 21/5/2018 destinate al conseguimento di obiettivi dell'Ente definiti nel Piano della Performance vengono attribuite al personale coinvolto nei termini definiti dallo stesso Piano della Performance e in particolare sono erogabili esclusivamente ai soggetti coinvolti a seguito di verifica del raggiungimento dell'obiettivo certificata dal Nucleo di valutazione.
- In caso di parziale raggiungimento dell'obiettivo l'importo destinato ai singoli dipendenti sono ridotti in maniera proporzionale.

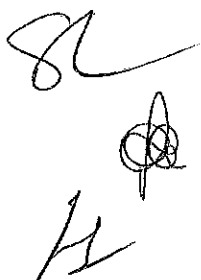
Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche ai sensi dell'art. 68, c. 2 lett. j) (art. 7, c.4, lett. c))

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, secondo il Sistema di valutazione dell'Ente.
2. Per partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali il personale dovrà aver maturato 36 mesi di anzianità minima nella posizione economica da calcolarsi a decorrere dalla data di inquadramento a quella di effettuazione delle progressioni.
3. Rimangono invariati gli altri criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, già oggetto di contrattazione nell'ambito del CCDI 2018, contenuti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e Sistema premiante del Comune di Monsummano Terme riferito a Dirigenti/Titolari di Unità Operativa Autonoma/dipendenti e titolari di Posizione Organizzativa approvato con delibera G.C. n. 176 del 28/12/2018.

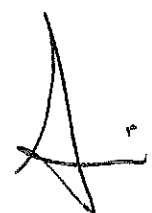


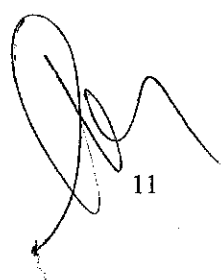












Art. 7 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis e relative misure (art. 7, c. 4 lett. d) del CCNL 21/5/2018)

1. L'Ente corrisponderà un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- Esposte ai rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
- Disagiate;
- Implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità condizioni lavoro per lo svolgimento di attività esposte a rischio può essere erogata solo in presenza di situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

L'indennità di rischio è erogata sulla base di apposita dichiarazione del Dirigente del Settore/Responsabile di P.O. di U.O.A. ove il dipendente presta la propria attività che dovrà altresì individuare la tipologia di rischio cui il dipendente è sottoposto sulla base del Documento di valutazione dei rischi D.V.R. dell'Ente.

Per le attività esposte a rischio sarà corrisposta un'indennità pari ad Euro 1,16/giorno per ogni giornata di effettiva esposizione.

3. Per le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate si fa riferimento a prestazioni lavorative rese con particolari articolazioni dell'orario di lavoro (ad eccezione del turno) richieste al personale nello specifico a:

- attività lavorativa disagiata svolta dal personale dipendente chiamato a svolgere la propria attività lavorativa in orario spezzato (orario antimeridiano, pausa e ripresa in orario pomeridiano) per più di due giornate nell'arco della settimana lavorativa in rapporto all'orario ordinario stabilito dall'Ente per la generalità degli altri dipendenti, che prevede due soli rientri settimanali. Per tale fattispecie è riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad Euro 6,80 per ogni giornata effettuata in orario spezzato eccedente le due;

- attività lavorativa disagiata svolta dal personale dipendente chiamato a prestare servizio nella giornata del sabato per garantire l'erogazione dei servizi. L'orario si ritiene disagiato in rapporto all'orario della generalità degli altri dipendenti poiché comporta una diversa articolazione della settimana lavorativa senza che gli interessati possano usufruire di un'articolazione dell'orario settimanale costante. Per tale fattispecie è riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad Euro 5,00 per ogni giornata lavorativa svolta il sabato.

x CCIL
M

A B LA

L'indennità per condizioni di lavoro legata al disagio è erogata sulla base di apposita dichiarazione del Dirigente del Settore/Responsabile di P.O. di U.O.A. ove il dipendente presta la propria attività che dovrà altresì individuare la tipologia di disagio cui il dipendente è sottoposto.

4. L'indennità condizioni di lavoro è erogata anche all'economista comunale e ai suoi sostituti individuati con atto dirigenziale per l'attività implicante il maneggio di valori.

L'importo è quantificato in Euro 1,55 giornalieri.

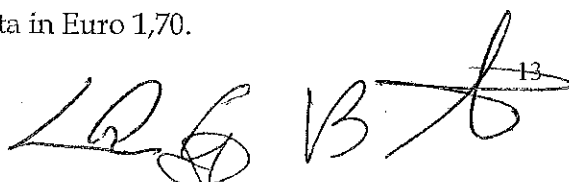
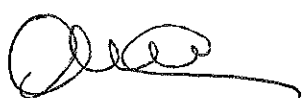
L'indennità deve calcolarsi per le sole giornate lavorative nelle quali l'economista o i suoi sostituti sono adibiti a servizi che comportano il maneggio di valori di cassa ex art. 70 bis del CCNL 21/5/2018 ed è erogata sulla base di apposita dichiarazione del Dirigente del Settore/Responsabile di P.O. di U.O.A. ove il dipendente presta la propria attività.

5. L'indennità condizioni di lavoro, ai singoli dipendenti, nell'ambito delle prestazioni lavorative sopra individuate, è verificata mensilmente dall'Ufficio Personale sulla base delle attestazioni di Dirigenti/Responsabili.
6. Qualora al personale competano più fattispecie si procederà ad erogare l'indennità complessiva derivante dalla somma dei relativi importi.
7. La misura massima dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" dovrà rispettare il limite di cui al CCNL 21/5/2019.
8. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2019.

Art. 8 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/5/2018 e relative misure (art. 7, c. 4 lett. e) CCNL 21/5/2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e che compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso.
2. L'indennità è corrisposta al personale adibito ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza in via continuativa risultante da formali atti organizzativi del Comandante della Polizia Municipale.
3. La continuità dello svolgimento dell'attività di servizio esterno deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente con collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario lavoro settimanale.
4. L'indennità di cui al presente articolo è quantificata in Euro 1,70.

XCCIL
L



5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente sulla base della certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni con indicazione del numero dei giorni in cui la prestazione resa presenta le caratteristiche presupposto della normativa.
6. La norma si applica per il solo 2019 in attesa di ulteriori chiarimenti interpretativi.

**Art. 9 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità di lavoro di cui all'art. 70 quinquies c. 1 del CCNL 21/5/2018
(art. 7, c. 4 lett. f) del CCNL 21/5/2018)**

1. L'indennità, ex art. 70 quinquies del CCNL del 21/5/2018, è prevista al fine di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
2. Ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, al personale delle categorie B, C, e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, è riconosciuta un'indennità di importo non superiore a 3.000,00 euro annui lordi.
3. Per specifiche responsabilità ai fini dell'erogazione dell'indennità di cui sopra debbono intendersi quei compiti o funzioni formalmente assegnati che, pur ricompresi nel complesso di attribuzioni compatibili con la categoria o il profilo professionale posseduti, possano effettivamente dare luogo a responsabilità particolari rispetto alla generalità dei dipendenti di pari categoria e agli ordinari compiti d'ufficio.
4. I compiti o le attribuzioni che comportano specifiche responsabilità sono formalmente attribuiti dal Dirigente/P.O. Autonoma di riferimento e possono avere ad oggetto sia funzioni affidate in maniera strutturata sia legate ad attività da svolgere in riferimento alla singola annualità.
5. I compiti oggetto d'incentivazione sono individuati nell'ambito delle seguenti fattispecie:
 - I. Responsabilità di preposizione a unità operativa semplice;
 - II. Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi puntualmente individuati che non siano già oggetto di specifica incentivazione;
 - III. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro permanenti, su ambiti di attività definiti, con almeno due unità di personale oltre al coordinatore.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro.
7. Le relative indennità sono definite dall'Ente in ragione della loro tipologia e sono attribuite nei limiti dell'entità delle risorse annualmente contrattate per le medesime.

x CGIL

Art. 10 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operano rinvio alla contrattazione integrativa (art. 7, c. 4 lettera g) del CCNL 21/5/2018)

1. I criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori sono oggetto di contrattazione collettiva qualora specifiche disposizioni di legge ne operino il rinvio.
2. Costituisce altresì oggetto di contrattazione la correlazione tra i compensi art. 18, c. 1 lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa.
3. Gli incentivi per funzioni tecniche vengono erogati nel rispetto dei vigenti regolamenti dell'Ente contrattati in conformità alle disposizioni normative e contrattuali, da ultimo il Regolamento approvato con delibera G.C. n. 77/2017 art. 113 del D.Lgs. 150/2016 e successive modifiche.

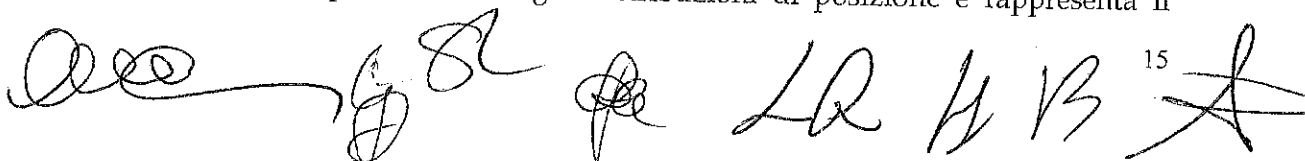
Art. 11 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 c. 4 lett. m) CCNL 21/5/2018)

Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi in conformità alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

Art. 12 Criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa e correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, c. 1 ,lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4 lett. v) e j) CCNL 21/5/2018)

1. Le risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative vengono definite dall'Amministrazione comunale nel rispetto della vigente normativa contrattuale.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e di valutazione della performance dell'Ente.
3. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità di risultato sono i seguenti:
 - a) L'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene diviso rapportando le risorse complessive all'importo delle singole retribuzioni di posizione e rappresenta il

CCNL
M



possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa;

- b) Tale importo verrà poi attribuito in base alla valutazione conseguita a consuntivo per fasce secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e Sistema premiante del Comune di Monsummano Terme riferito a Dirigenti/Titolari di Unità Operativa Autonoma/dipendenti e titolari di Posizione Organizzativa approvato con delibera G.C. n. 176 del 28/12/2018.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. La presente disciplina entra in vigore dalla data di applicazione delle nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi di cui all'art. 13 del CCNL 21/5/2018.
6. Al personale titolare di incarico di posizione organizzativa che, nel corso dell'anno oggetto della valutazione, avrà percepito altri compensi in base a specifiche disposizioni di legge ex art. 18, c.1 lett. h) verrà applicato un abbattimento del compenso relativo alla retribuzione di risultato, secondo il seguente sistema di compensazione/perequazione:

Compenso annuo percepito ex art. 18, c. 1 lett. a)	Abbattimento quota retribuzione di risultato
A partire da un importo corrispondente alla retribuzione di risultato fino ad un importo pari al doppio della retribuzione di risultato teoricamente spettante	10,00%
Per importi superiori al doppio della retribuzione di risultato e fino al triplo del valore della retribuzione di risultato teoricamente spettante	30,00%
Per importi superiori al triplo della retribuzione di risultato teoricamente spettante	50,00%

7. Gli eventuali risparmi, derivanti dall'applicazione del presente sistema di compensazione/perequazione verranno ridistribuiti al restante personale incaricato di posizione organizzativa, in proporzione alla valutazione individuale ottenuta, che non ha avuto il sopraccitato abbattimento nel rispetto del CCNL.

Art. 13 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità Indennità di funzione ai sensi dell'art.

56 -sexies del CCNL 21/5/2018 e relative misure

(art. 7, c. 4 lett. w) CCNL 21/5/2018)

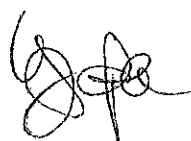
1. Al personale inquadrato nelle categorie D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, inquadrato come Vice Comandante della Polizia Municipale è corrisposta un'indennità nella misura di Euro 1.000,00 annui.

*CAL
h



B

LR





2. La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.

Art. 14 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56 ter CCNL 21/5/2018)

1. Per la remunerazione delle prestazioni del personale della Polizia Municipale in occasione dello svolgimento di attività e iniziative di carattere privato trovano applicazione l'art. 22 comma 3-bis del D.L. n. 50/2017 convertito in Legge nr. 96/2017 e le vigenti previsioni contrattuali (Art. 56-ter del CCNL 21/05/2018).

2. Le modalità di attuazione saranno oggetto di specifico Regolamento che dovrà essere adottato dall'Ente.

Art. 15 - Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori è destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente ai sensi dell'art.54 del CCNL 14/9/2000.

2. L'importo spettante, al netto di contributi ed oneri riflessi a carico dell'ente, sarà liquidato annualmente a fronte di specifica attestazione del Dirigente del Settore/Responsabile di P.O. di U.O.A. ove il dipendente presta la propria attività rilasciata a seguito di verifica dell'avvenuto accredito delle somme da parte dell'amministrazione finanziaria.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that looks like 'S', a signature that looks like 'xccil h', a signature that looks like 'al', a signature that looks like 'si', a signature that looks like 'LQ', a signature that looks like 'H B', and a signature that looks like '17' followed by a signature that looks like 'A'.

Art. 16 - Norme finali

1. Le parti si incontreranno annualmente per compiere un esame congiunto di verifica sullo stato di applicazione del presente Contratto e per valutare la rispondenza delle quote economiche erogate rispetto alla disponibilità dei Fondi costituiti.
2. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla data della sottoscrizione fatte salve le diverse eventuali decorrenze indicate nel medesimo. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto collettivo decentrato si rinvia alle disposizioni contenute nel vigente CCNL o nei contratti decentrati le cui norme risultano compatibili con la normativa e con le disposizioni dei CCNL vigenti.
3. Le specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies c. 2 sono attribuite nell'importo e con i criteri di cui alla Delibera G.C. n. 150 del 14/11/2019.

Monsummano Terme, 16 dicembre 2019

Per le OO.SS. Territoriali

Per l'Amministrazione

F.P.-C.G.I.L.

Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Maccioni Gabriele delegato
da Riccardo Cappellini

Dr.ssa Rita Milaneschi

C.I.S.L.-F.P. Andrea Bini

U.I.L.-F.P.L. Nicola Livi

Il Dirigente

Settore Front Office Reggente Settore Back Office

Per le R.S.U.

Dr. Antonio Pileggi

Brancatisano Vittorio

Ciampi Antonella

Giorgi Daniela

Maccioni Gabriele

Marchini Susanna

Lavuri Davide

Visani Valentina

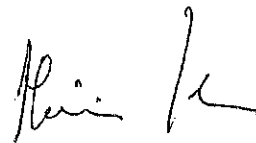
NOTE A VERBALE

La componente delle RSU Visani Valentina esprime parere negativo alla penalizzazione delle P.O. di cui all'art. 12 cc 6 e 7 del CCDI normativo.

La controparte sindacale richiede che la norma venga ridiscussa il prossimo anno in occasione della contrattazione.

Monsummano Terme, 16 dicembre 2019

F.P.-C.G.I.L. Maccioni Gabriele delegato da Riccardo Cappellini



C.I.S.L.-F.P. Andrea Bini



U.I.L.-F.P.L. Nicola Livi



Per le RSU

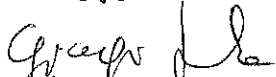
Brancatisano Vittorio



Ciampi Antonella



Giorgi Daniela



Maccioni Gabriele



Marchini Susanna



Lavuri Davide



Visani Valentina

