

COMUNE DI MONSUMMANO TERME

(Provincia di Pistoia)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019 e Accordo normativo 2019/2021.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa: 6/12/2019 Contratto: 16/12/2019	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Presidente: Dr.ssa Rita Milaneschi (Segretario Generale) Componente: Dr. Antonio Pileggi (Dirigente settore Front-Office e Reggente Settore Back-Office) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: F.P. C.G.I.L – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. Regioni AALL - Di.C.CA.P. Organizzazioni sindacali firmatarie : F.P. C.G.I.L – C.I.S.L. F.P. - U.I.L.–F.P.L. Altri soggetti sindacali firmatari: R.S.U.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse decentrate anno 2019 Accordo normativo 2019/2021	
adempimenti procedurali Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. di	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI in data 11/12/2019
	di	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Non sono stati effettuati rilievi
	alla	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Comune di Monsummano Terme ha approvato il PEG ed il Piano della Performance 2019/2021 con deliberazioni della G.C. del 27/3/2019 n. 44 e del 11/4/2019 n. 49;
	Relazione illustrativa.	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33

Gli atti preparatori e successivi alla contrattazione		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? L'Ente ha approvato la relazione sulla performance ex art. 10, c.1 del D.Lgs. 150/2009 anno 2018 con la deliberazione G.C. del 9/5/2019 n. 72 validata dal Nucleo il 9/5/2019 e pubblicata nell'apposita sezione del sito internet dell'Ente Amministrazione Trasparente.</p> <p>Con delibera G.C. n. 11 del 31/1/2019 è stato approvato l'aggiornamento al piano triennale per la prevenzione della corruzione 2019/2021.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal Contratto integrativo

Nelle premesse del C.C.D.I. viene identificato l'oggetto del contratto. Si precisa 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 e forniti gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica ai fini della contrattazione economica e normativa. 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. Tali atti 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.

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 a seguito del quale la G.C. con deliberazione n. 163 del 5/12/2019 ha modificato gli indirizzi per la Delegazione trattante di parte pubblica con riferimento alle richieste presentate dalle RSU e dalle OOSS Territoriali 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 disci-

plina 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".

Con riferimento alle risorse decentrate destinate alla contrattazione 2019 si specifica che 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 potranno aggiungersi le eventuali risorse destinate all'incentivazione ex D.Lgs. 163/2006, entrambe escluse dal tetto del Fondo. Sono presenti altresì risorse ex art. 67, c.3, l. h) nel limite dell'1,2% del MS 1997 per Euro 13.530,40 ricomprese nel tetto del Fondo, 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 e 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. Tra le risorse stabili sono stati inseriti gli incrementi ex art. 67, c.2 lett.a) e b) del CCNL 21/5/2019, entrambi fuori tetto.

Nell'ipotesi viene chiarito che l'ambito di applicazione del contratto si riferisce al personale non dirigente.

Nel rispetto della disciplina delle materie di cui all'art. 4 del CCNL 1/4/1999 -comprese le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività- si stabiliscono gli utilizzi del Fondo 2019, risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2019, nei termini di cui al CCDI normativo 2019/2021, oggetto anch'esso di accordo, nonché dei CCDI e dei CCNL vigenti. Si precisa inoltre che il Contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

A seguire, per completezza, si riepilogano le risorse decentrate stabili e variabili (art.67, cc.1,2 e 3 CCNL 21/5/2018) oggetto di contrattazione 2019:

RISORSE FISSE ART. 67, c. 1 e2 CCNL 21/5/2018	2019
Risorse art.14, c.4	444,68
Art.15, c.1, l.a)-b) CCNL1/4/99	192.388,39
Art. 15,c.1,l.g)	15.415,09
Art.15, c.1, l.h)	11.620,28
Art.15, c.1, l.j) (0,52% MS 1997)	14.028,24
Art.4, c.1 CCNL 5/10/01 (1,1% MS 1999)	32.220,38
Rrecuperi art.4 c.2 CCNL 5/10/01 dal 2000 al 2003	5.504,81
Rrecuperi art.4 c.2 CCNL 5/10/01 dal 2004 al 2017 (VALORE STORICIZZATO)	32.853,44
Integrazione art.32, c.1 (0,62% MS 2001)	18.789,96
Integrazione art.32, c.2 (0,50% MS 2001)	15.153,20
Incremento art.4 CCNL 9/5/2006 (0,50% MS 2003 netto oneri riflessi)	11.570,65
Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche anni 2000/2003	1.644,89
Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche anni 2004/2017 (valore storicizzato)	8.014,40
Potenziale pers in servizio dic. Cong 14 (valore storicizzato)	16.571,72
IMPORTO CONSOLIDATO EX ART. 67, C. 1	376.220,13
Incremento ex art. 67, c. 2, lett. a) (fuori tetto)	9.152,00
Incremento ex art. 67 c. 2 lett. b), incremento potenziale CCNL 21/5/18 (fuori tetto)	7.779,00
Rrecuperi ex art. 67 c.2 l. c) RIA personale cessato	2.355,47
TOTALE RISORSE STABILI EX ART. 67, c. 1 e2 CCNL 21/5/2018	395.506,60
RISORSE 2017 DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE P.O. Portate a bilancio	51.650,30
TOTALE RISORSE STABILI EX ART. 67, c. 1 e2 CCNL 21/5/2018 AL NETTO delle risorse destinate alle P.O	343.856,30
RISORSE VARIABILI ART. 67, c.3 CCNL 21/5/2018	
Risorse ex art. 67, c. 3, lett. d) (RIA cessati anno 2018)	539,35
Risorse ex art. 67, c. 3 lett. f) (Art.54 CCNL 14/9/00 incentivazione messo notificatore)	300,00
Risorse art. 67 c. 3 lett. h) stanziati ex art. 67, c. 4 nel limite dell'1,2% del MS 1997	13.530,40

TOTALE RISORSE VARIABILI ART. 67, c.3 CCNL 21/5/2018 SOGGETTE A TETTO	14.369,75
Risorse ex art. 67, c. 3 lett. c) – Progettazione D.Lgs. 163/2006 (fuori tetto)	0,00
Risorse ex art. 67, c. 3 lett. c) - Incentivazione funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016 (fuori tetto)	39.235,82
TOTALE RISORSE VARIABILI ART. 67, c.3 CCNL 21/5/2018 NON SOGGETTE A TETTO	39.235,82
TOTALE RISORSE VARIABILI ART. 67, c.3 CCNL 21/5/2018	53.605,57
totale FONDO RISORSE DECENTRATE	397.461,87

B) Modalità di utilizzo delle risorse:

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 applicando il Sistema di valutazione vigente presso l'Ente con le modifiche apportate dal CCDI accordo normativo 2019/2021 (anzianità minima nella posizione economica di ultimo inquadramento per la partecipazione alla selezione modificata in 36 mesi) con le procedure già definite nel CCDI 2018 facendo confluire i risparmi generati dall'attribuzione delle PEO 2019 nella produttività generale.

Si conviene di destinare le risorse stabili residue nonché le risorse variabili 2019 al finanziamento degli istituti del salario accessorio individuati nel CCDI normativo 2019/2021 nonché nei CCNL e nei CCDI vigenti.

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.

Si conviene che le risorse destinate all'incentivazione della produttività individuale possano essere ridotte, a seguito di chiarimenti interpretativi, 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.

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.

Si riporta dettaglio degli utilizzi 2019:

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 -) l'importo si ridurrà in ragione della data di attribuzione	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>	<i>21.163,13</i>

	<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 fa altresì riferimento alla previdenza complementare della Polizia Municipale confermando 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 debba avvenire con cadenza biennale previa verifica dell'effettivo incremento dei proventi ex art. 208 del N.c.d.s.. Per i vigili le ore di lavoro settimanali per il 2019 sono 36.

Con riferimento all'Accordo normativo 2019/2021 nell'Ipotesi di accordo sottoscritta dalle parti:

- viene tracciato il quadro normativo e contrattuale di riferimento, vengono individuati campo di applicazione e durata del CCDI nonché definiti i principi alla base delle relazioni sindacali;
- vengono altresì concordati, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 21/5/2018:

- i 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 come previsto dall'art. 7 c. 4 lett. a) del CCNL 21/5/2018;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui all'art. 68, c. 2 lett. a) e b) e alla differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/5/2018 come previsto dall'art. 7 c. 4 lett. b) dello stesso CCNL confermando quelli già disciplinati dal Regolamento sul Sistema di valutazione e misurazione della performance vigente presso l'Ente con la sola modifica della quantificazione della quota massima di dipendenti interessati dalla premialità di "eccellenza" (individuata nel 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) e prevedendo che 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 siano attribuite al personale coinvolto nei termini definiti dallo stesso Piano della Performance ed erogabili esclusivamente ai soggetti coinvolti a seguito di verifica del raggiungimento degli obiettivi come certificato dal Nucleo di valutazione (in caso di parziale raggiungimento gli importi destinati ai singoli dipendenti sono ridotti in maniera proporzionale);
- i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche ai sensi dell'art. 68, c. 2 lett. j) come previsto dall'art. 7, c.4, lett. c) del CCNL 21/5/2018 portando da 24 a 36 mesi l'anzianità minima nella posizione economica ricompresa tra la data di inquadramento a quella di effettuazione delle progressioni necessaria per partecipare alla selezione e confermando gli altri criteri per la definizione delle procedure per le PEO già oggetto di contrattazione nell'ambito del CCDI 2018 così come 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;
- i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis e relative misure come previsto dall'art. 7, c. 4 lett. d) del CCNL 21/5/2018 prevedendo:
 - per lo svolgimento di attività esposte a rischio, in presenza di situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, l'erogazione di Euro 1,16/giorno per ogni giornata di effettiva esposizione da corrispondere sulla base di apposita dichiarazione del Dirigente del Settore/Responsabile di P.O. autonoma 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 svolte in condizioni particolarmente disagiate, ovvero prestazioni lavorative rese con particolari articolazioni dell'orario di lavoro ad eccezione del turno, richieste al personale 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, il riconoscimento di un'indennità giornaliera pari ad Euro 6,80 per ogni giornata effettuata in orario spezzato eccedente le due mentre per l'attività lavorativa disagiata svolta dal personale dipendente chiamato a prestare servizio nella giornata del sabato (ritenendo l'orario disagiato in rapporto all'orario della generalità degli altri dipendenti per la diversa articolazione della settimana lavorativa in assenza di un orario settimanale costante) il riconoscimento di un'indennità giornaliera pari ad Euro 5,00 per ogni giornata lavorativa svolta di sabato. Entrambe le indennità sono erogate 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;
 - per l'attività implicante il maneggio di valori dell'economista comunale e dei suoi sostituti individuati con atto dirigenziale l'erogazione di Euro 1,55 giornalieri 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 sulla base di apposita dichiarazione del Dirigente del Settore/Responsabile di P.O. di U.O.A. ove il dipendente presta la propria attività.

Si prevede che l'indennità condizioni di lavoro sia verificata mensilmente dall'Ufficio Personale sulla base delle attestazioni di Dirigenti/Responsabili e che qualora al personale competano più fattispecie si proceda ad erogare l'indennità complessiva derivante dalla somma dei relativi importi nel rispetto del limite individuato dal CCNL 21/5/2018;

- i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/5/2018 e relative misure come previsto dall'art. 7, c. 4 lett. e) dello stesso CCNL prevedendone l'erogazione a favore del personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza e commisurandola alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno precisando che la stessa compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio (personale adibito ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza in via continuativa e non in maniera saltuaria o occasionale, risultante da formali atti organizzativi del Comandante della Polizia Municipale). Si precisa lo 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. L'indennità giornaliera è quantificata in Euro 1,70 ed è erogata 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. E' prevista l'applicazione nei termini definiti per il 2019 in attesa di chiarimenti interpretativi;
- i 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 di cui all'art. 7, c. 4 lett. f) del medesimo CCNL prevista al fine di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, con riconoscimento di un importo non superiore a 3.000,00 euro annui lordi. Si precisa che 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. 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. Gli stessi 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.

Si precisa altresì che le indennità non sono cumulabili tra loro, che sono definite dall'Ente in ragione della loro tipologia e sono attribuite nei limiti dell'entità delle risorse annualmente contrattate per le medesime;

- i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operano rinvio alla contrattazione integrativa di cui all'art. 7, c. 4 lettere g) del CCNL 21/5/2018;
- le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro di cui all'art. 7 c. 4 lett. m) del CCNL 21/5/2018;
- i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa di cui all'art. 7, c. 4 lett. v) CCNL 21/5/2018 nonché la correlazione tra i compensi ex art. 18, c. 1 lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di P.O. di cui all'art. 7, c. 4 lett. j) del medesimo CCNL disponendo che le risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative vengano definite dall'Amministrazione comunale nel rispetto della vigente normativa contrattuale e che la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa sia correlata alle risultanze del Sistema di misurazione e di valutazione della performance dell'Ente. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità di risultato prevedono che l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato venga diviso

rapportando le risorse complessive all'importo delle singole retribuzioni di posizione e rappresenti il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa. Tale importo sarà 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. 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. L'entrata in vigore del nuovo Sistema è individuata nella data di applicazione delle nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi di cui all'art. 13 del CCNL 21/5/2018. Si dispone altresì in merito all'abbattimento della quota di retribuzione di risultato spettante al personale titolare di incarico di posizione organizzativa che, nel corso dell'anno oggetto della valutazione, abbia percepito altri compensi in base a specifiche disposizioni di legge ex art. 18, c.1 lett. h). Gli eventuali risparmi, derivanti dall'applicazione del Sistema di compensazione/perequazione saranno redistribuiti al restante personale incaricato di posizione organizzativa non destinatario di abbattimento, in proporzione alla valutazione individuale ottenuta e nel rispetto del CCNL;

- i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di funzione ai sensi dell'art. 56 -sexies del CCNL 21/5/2018 e relative misure di cui all'art. 7, c. 4 lett. w) di cui allo stesso CCNL prevedendo che al personale inquadrato nella categoria D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, inquadrato come Vice Comandante della Polizia Municipale, sia corrisposta un'indennità nella misura di Euro 1.000,00 annui frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato;
- precisazioni in ordine alla remunerazione delle prestazioni del personale della Polizia Municipale in occasione dello svolgimento di attività e iniziative di carattere privato per cui trovano applicazione l'art. 22 comma 3-bis del D.L. n. 50/2017 convertito in Legge n. 96/2017 e le vigenti previsioni contrattuali (Art. 56-ter del CCNL 21/05/2018) prevedendo che le modalità di attuazione siano oggetto di specifico Regolamento che dovrà essere adottato dall'Ente;
- la destinazione di specifica indennità ai messi notificatori ex art. 67, c. 3 lett. f) del CCNL 21/5/2018 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 da liquidare annualmente, al netto di contributi ed oneri riflessi a carico dell'ente, a fronte di specifica attestazione del Dirigente del Settore/Responsabile di P.O. 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.

Con le norme finali si prevede che le parti si incontreranno annualmente per effettuare 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, che 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 e nei contratti decentrati le cui norme risultano compatibili con la normativa e con le disposizioni dei CCNL vigenti e che 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.