

COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERIODO 2019-2021

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 21.05.2018 del personale del comparto Funzioni Locali, le parti, in data 18.06.2019 sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa triennio 2019-2021

Per la delegazione trattante di parte pubblica: Dott.ssa Naldini Ilaria - Presidente: Ilaria Naldini

Per la delegazione di parte sindacale

Segreteria territoriale CGIL/FP [Signature]
Segreteria Territoriale FPS/CISL [Signature]
Segreteria territoriale UIL/EELL [Signature]
Segreteria territoriale CSA Regioni AA.LL. [Signature]

R.S.U. [Signature]
R.S.U. [Signature]
R.S.U. [Signature]
R.S.U. [Signature]
R.S.U. [Signature]

COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO-PARTE GIURIDICA PERIODO 2019-2021

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.05.2018, si applica a tutto il personale del Comune di Terranuova Bracciolini con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato per quanto compatibile con tale rapporto, a tempo pieno o part-time inquadrato nelle categorie A, B, C, e D, escluso quello con qualifica dirigenziale.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro ha valenza triennale normativa 2019-2021, fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse e le clausole che deriveranno dalla contrattazione nazionale.

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.

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno salvo disdetta di una delle parti, tramite lettera raccomandata inviata prima di ogni singola scadenza, che si assume essere il 31 dicembre di ogni anno.

Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo. In tal caso le parti si incontreranno entro il mese successivo a quello della loro entrata in vigore al fine di verificarne l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definirne eventuali integrazioni.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

ART. 3

CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 1

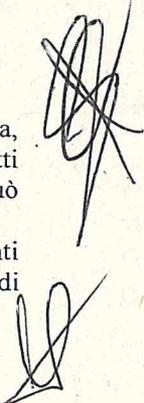
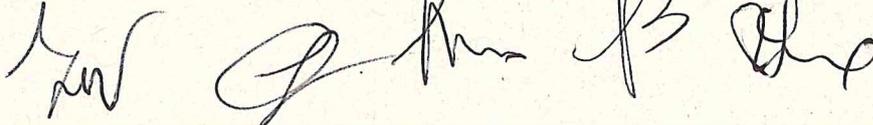
Il "Fondo risorse decentrate" viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.

Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:

- 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.

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.

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.



Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione sono quelle risultanti al netto di quelle necessarie al finanziamento dei seguenti istituti:

- Differenziali di progressione economica;
- Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del C.C.N.L del 22.01.2004;
- Indennità del personale educativo dell'Asilo Nido di cui all'art. 31 comma 7 secondo periodo del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dell'art. 6 del C.C.N.L. del 05.10.2001;
- Indennità del personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, di cui all'art. 37 comma 4, del C.C.N.L. del 06.07.1995

Sono inoltre disponibili:

- Le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017;
- Le eventuali risorse disponibili di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del C.C.N.L del 21.05.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili sono finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

- a) Premi correlati alla performance organizzativa;
- b) Premi correlati alla performance individuale;
- c) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- e) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies;
- g) Indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
- h) Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
- i) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- j) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'ente.

Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

Art. 4

Art. 7 comma 4 lett. b) - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DI CUI ALL'ART. 68 LETT. a) e b) E DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE DI CUI ALL'ART. 69.

I criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 68 lettere a) e b), previa contrattazione, sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'ente.

La misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 comma 2 del C.C.N.L del 21.05.2018, è fissata nel 30%.

Eventuali modifiche a detta maggiorazione, potranno essere introdotte in sede di contrattazione annuale.

La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione, è stabilita nel 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione.

Art. 5

Art. 7 comma 4 lett. c) - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DI CUI ALL'ART. 16

La progressione economica all'interno della categoria, consiste in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale.

In particolare, i percorsi economici previsti, sono i seguenti:

- n. 5 incrementi retributivi per la categoria A, corrispondenti alle posizioni economiche A2, A3, A4, A5 e A6;
- n. 7 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare iniziale in B1, corrispondenti alle posizioni economiche B2, B3, B4, B5, B6, B7 e B8;
- n. 5 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare iniziale in B3, corrispondenti alle posizioni economiche B4, B5, B6, B7 e B8;
- n. 5 incrementi retributivi per la categoria C, corrispondenti alle posizioni economiche C2, C3, C4, C5 e C6;
- n. 6 incrementi retributivi per i profili della categoria D, corrispondenti alle posizioni economiche D2, D3, D4, D5, D6 e D7;

L'istituto della progressione economica orizzontale, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale occorre aver maturato il requisito di almeno trentasei mesi di permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento, determinato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione. Ai fini del calcolo dei mesi, le frazioni di mese saranno valutate in trentesimi, considerando ogni mese di trenta giorni.

Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza.

La progressione economica orizzontale è attribuita sulla base dei seguenti parametri di valutazione:

1. valutazione della performance individuale (incidenza 55%);
2. esperienza maturata (incidenza 35%);
3. competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (incidenza 10%)

La valutazione della performance individuale sarà definita con riferimento alla media delle valutazioni riferite al triennio precedente la decorrenza della progressione economica orizzontale, fino ad un massimo di 100 punti.

L'esperienza maturata sarà definita sulla base dei seguenti criteri, fino ad un massimo di 100 punti :

- a) periodo di permanenza nella posizione economica in godimento, calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione. Per ciascun anno di permanenza verranno attribuiti punti 5. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni.
- b) Anzianità posseduta nella categoria giuridica d'inquadramento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione detratto il periodo valutato ai sensi del precedente punto a). Per ciascun anno saranno attribuiti 2 punti e le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni.

I processi formativi valutabili, saranno quelli inseriti nell'ambito del piano triennale della formazione, secondo le previsioni dell'art. 49-ter, comma 3 del C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018, per quali sia stato specificatamente indicato, nel piano medesimo, la loro valenza e il relativo punteggio, ai fini della valutazione della progressione economica orizzontale.

Il punteggio massimo attribuibile ai processi formativi è pari a 100 punti.

Il Punteggio totale attribuito ai fini della progressione economica orizzontale sarà dato dalla seguente formula

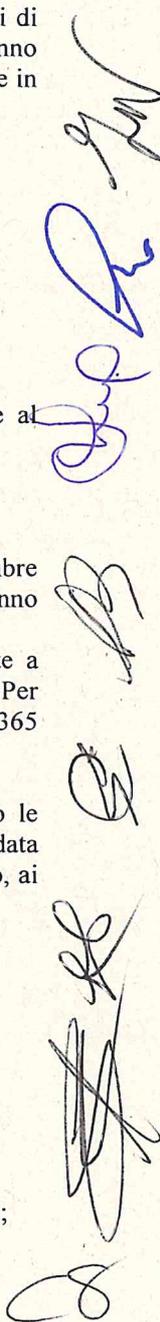
$$PTA = PPI * 55 / 100 + EM * 35 / 100 + PPF * 10 / 100$$

Dove:

PTA= Punteggio totale attribuito

PPI=Punteggio performance individuale calcolato sulla media delle valutazioni degli ultimi tre anni (max. 100 punti);

EM=Esperienza maturata (max. 100 punti);



PPF=Processi formativi (max. 100 punti).

La progressione economica orizzontale attribuita, avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il C.C.D.I. d'ente, che ha previsto l'attivazione dell'istituto e le relative risorse.

La progressione orizzontale non potrà essere attribuita nel caso si sia incorsi in sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale, nell'anno di attuazione e/o nei due anni precedenti a quello di attuazione.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni parametrate per contenuto e valore a quelle in uso presso l'Ente.

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni e aziende, partecipa alla selezioni per le progressioni economiche orizzontali, nell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine, l'ufficio personale del Comune acquisirà dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alla valutazione della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione della performance individuale diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

Le risorse da destinare all'istituto della progressione economica orizzontale saranno definite in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse del "Fondo risorse decentrate", in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni orizzontali avverranno:

1) Nel rispetto del limite economico derivante dalla somma assegnata a tale effetto dal contratto decentrato integrativo d'ente e nel rispetto del limite delle risorse assegnate, con le seguenti modalità, ad ogni dirigente per ciascun anno di riferimento:

- individuazione delle progressioni economiche orizzontali virtualmente effettuabili, con riferimento al personale in servizio alla data del 01 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto, in possesso di un'anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento, di almeno 36 mesi posseduta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione .
- determinazione del costo virtuale dei relativi passaggi, suddiviso sulla base del personale assegnato a ciascun dirigente alla data del 01 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto, in possesso di un'anzianità di permanenza nella posizione economica di almeno 36 mesi posseduta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione;
- determinazione della percentuale di riparto delle risorse da destinare a ciascun dirigente dividendo il costo virtuale delle progressioni economiche riferito al personale assegnato a ciascun dirigente per l'ammontare delle risorse complessivamente disponibili per progressioni economiche orizzontali nell'anno di riferimento.

La procedura di ripartizione di cui sopra dovrà comunque garantire a ciascun dirigente, almeno le risorse necessarie per coprire il costo della progressione economica più onerosa, virtualmente effettuabile.

A tal fine si procederà ad eventuale compensazione con le risorse assegnate agli altri dirigenti in proporzione all'entità delle stesse, fermo restando il rispetto del limite delle risorse complessivamente disponibili nel fondo per le progressioni economiche orizzontali.

2) Attraverso la formulazione di graduatorie uniche, riferite al personale assegnato a ciascun dirigente. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni economiche, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, fino a concorrenza dei suddetti limiti economici. In caso di ulteriore parità si procederà tramite scelta del dipendente più anziano di età.

Inoltre, qualora scorrendo la graduatoria di ciascun dirigente, la progressione orizzontale effettuabile dal dipendente utilmente collocato non trovasse copertura nelle risorse assegnate al proprio dirigente, si procederà a scorrimento della graduatoria fino alla progressione orizzontale che trova capienza all'interno delle risorse medesime.

Le graduatorie sono approvate dal Dirigente di ciascun settore e/o unità organizzativa autonoma ed hanno vigenza annuale.



Nell'eventualità che le risorse assegnate a ciascun dirigente non vengano da questi interamente utilizzate, le stesse andranno a costituire una fondo residuale che sarà utilizzato per effettuare ulteriori progressioni economiche nell'anno di riferimento, secondo il seguente ordine di priorità:

1. punteggio maggiore ottenuto fra tutte le valutazioni effettuate dai dirigenti nell'anno di riferimento e capienza nella somma residuale per effettuare l'eventuale progressione economica. In caso di incapienza si procederà a progressione economica per i dipendenti con punteggio inferiore, fino a quelli la cui progressione economica trova disponibilità nelle risorse residuali;
2. anzianità nella posizione economica di appartenenza;
3. anzianità di servizio;
4. anzianità anagrafica.

Le graduatorie, distinte per settori e/o Unità Organizzative Autonome di preposizione dirigenziale, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e-mail istituzionale) da parte del Servizio Personale e al Segretario comunale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare domanda di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante richiesta scritta da presentare al Servizio personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg.). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata la richiesta e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Art. 6

Art. 7 comma 4 lett. d) - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL' INDENNITA' CORRELATA A PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS E RELATIVE MISURE

L' "indennità condizioni di lavoro" è correlata allo svolgimento di attività caratterizzate dalle seguenti tipologie di condizioni:

- Disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore;
- Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
- Implicanti il maneggio di valori.

Le attività disagiate di cui all'art. 70-bis lettera a) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali sono individuate nelle seguenti fattispecie:

- a) Svolgimento di servizi correlati a particolari articolazioni dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno;
- b) Svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;
- c) Svolgimento di servizi in convenzione che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa in sedi operative di più comuni;
- d) Svolgimento di servizi aggiuntivi del personale educativo dell'Asilo Nido, ai sensi dell'art. 31 comma 5 terzo periodo del C.C.N.L del 14.09.2000;

Criteria e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa disagiata

Lettera a) - Prestazioni lavorative rese con particolari articolazioni dell'orario di lavoro ad esclusione del turno

Fattispecie a.1: Prestazioni lavorative rese in orario multiperiodale.

Condizioni per la valutazione:

- Adozione di formale atto organizzativo del dirigente in merito alla articolazione oraria multiperiodale, con l'indicazione del periodo temporale di riferimento;
- Presenza in servizio nel periodo di riferimento;

Fattispecie a.2: Prestazioni lavorative rese in orario frazionato, con almeno due rientri giornalieri;

Condizioni per la valutazione:

- Adozione di formale atto organizzativo del dirigente con articolazione oraria che preveda oltre 2 giorni settimanali in cui viene svolto l'orario frazionato con almeno due rientri giornalieri;
- Presenza in servizio con effettuazione dell'orario di lavoro con almeno due rientri giornalieri;
- Giorni settimanali effettuati con orario frazionato oltre i due settimanali.

Lettera b) - Svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;

Fattispecie: Prestazioni lavorative rese per lo svolgimento di attività diretta e continua di sportello (front-office).

Condizioni per la valutazione:

- Essere adibiti allo svolgimento di attività diretta e continua di sportello in via prevalente. Lo svolgimento dell'attività alle condizioni sopra specificate, deve essere attestata dal dirigente responsabile. Il criterio di prevalenza si rileva dall'orario di apertura al pubblico formalizzato con provvedimento organizzativo adottato anch'esso dal dirigente;
- Presenza in servizio con adibizione all'attività di sportello.

Lettera c) Svolgimento di servizi in convenzione che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa in sedi operative di più comuni.

Fattispecie: Servizi svolti in forma associata, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 267/2000.

Condizioni per la valutazione:

- Atto di formale assegnazione ad un servizio associato, con utilizzazione a tempo parziale o a tempo pieno;
- Svolgimento di attività lavorativa anche in sedi operative ubicate in un comune diverso da quello di appartenenza;
- Presenza in servizio nella sede operativa del comune diverso da quello di appartenenza;

Lettera d) Svolgimento di servizi aggiuntivi del personale educativo dell'Asilo Nido, di cui all'art. 31 comma 5 del C.C.N.L del 14.09.2000.

Fattispecie: Servizi svolti oltre le 42 settimane ordinariamente previste dal calendario scolastico dell'Asilo Nido;

Condizioni per la valutazione:

- Previsione nel calendario scolastico dell'Asilo Nido, di svolgimento di attività aggiuntive oltre le 42 settimane, ai sensi dell'art. 31 comma 5 del C.C.N.L del 14.09.2000;
- Presenza in servizio per lo svolgimento di attività aggiuntive oltre le 42 settimane ordinariamente previste dal calendario scolastico, fino ad un massimo di 4 settimane.

Criteria e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a rischio

Le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di cui all'art. 70-bis comma 1 lettera b) del C.C.N.L. del 21.05.2018, sono individuate nelle seguenti fattispecie:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di macchine operatrici quali escavatori. In tale fattispecie viene ricompresa anche la conduzione dell'auto di rappresentanza dell'amministrazione.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione al contatto con catrame o bitume;
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dalla adibizione alla rimozione e seppellimento salme;
- d) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc;
- e) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- f) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- g) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a situazioni di rischio connesse a particolari tipologie di utenza, in relazione allo svolgimento di attività riconducibili alle aree d'intervento delle assistenti sociali.
- h) Attività particolari, svolte ad ausilio della Polizia Municipale, in qualità di "ausiliari del traffico";

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal dirigente preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D.Lgs. n. 81/2008;

- Presenza in servizio, con svolgimento di prestazione lavorativa rientrante in una o più fattispecie di rischio sopra elencate;

Criteria e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori

Le attività che implicano maneggio valori di cui all'art. 70-bis lettera c) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali sono quelle svolte dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari. I valori da considerare, oltre al denaro contante, sono anche quelli che, seppure non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario, quali i buoni pasto i buoni benzina e voucher. Non sono considerate attività che implicano maneggio valori quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti a maneggio valori, con l'indicazione della previsione dell'entità dei valori medi mensili maneggiati;
- Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa comportante maneggio valori di cassa;

L'erogazione dell'indennità

Misura dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Vengono definiti i seguenti criteri di composizione del valore economico complessivo giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro in relazione alla presenza nelle attività svolte dal dipendente, delle causali relative a rischio, disagio e maneggio valori:

- personale esposto a rischio: € 2,00 al giorno;
- personale esposto a disagio di cui alle lettere a), b), e c): € 1,20 giornaliera;
- personale esposto a disagio di cui alla lettera d): € 3,00 giornaliera;
- personale adibito a maneggio valori:
 - media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00: € 1,00 al giorno;
 - media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad € 500,00 ed inferiore ad € 1.000,00: € 1,20 al giorno;
 - media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad € 1.000,00: € 1,75 al giorno.

La misura complessiva dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" sarà determinata dalla somma delle causali che ricorrono nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente.

La misura massima dell'indennità giornaliera per "condizioni di lavoro" non potrà in ogni caso eccedere l'importo di € 3,50.

L'applicazione della presente norma contrattuale decorre dal 01.01.2019 ed assorbe ogni emolumento eventualmente anticipato a titolo di indennità di rischio, disagio o maneggio valori.

Art. 7

Art. 7 comma 4 lett. e) - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL' INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56-QUINQUIES E RELATIVE MISURE

L'"indennità di servizio esterno" di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L del 21.05.2018 è correlata allo svolgimento di servizi esterni di vigilanza.

Condizioni per la valutazione:

- Adibizione 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 del Corpo Associato di Polizia Municipale (ordine di servizio, determina ecc.). La continuità nello svolgimento dell'attività di servizio esterno, deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente;
- Collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario orario di lavoro settimanale;
- Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera di servizio esterno di vigilanza. Nel caso la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della ordinaria giornata lavorativa, l'indennità sarà proporzionalmente ridotta.

Misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. del 21.05.2018

- Servizio di vigilanza esterna effettuato in attività ordinaria giornaliera ferialo o serale: € 5,00 giornaliero;
- Servizio di vigilanza esterna effettuato in attività ordinaria giornaliera festiva: € 5,00 giornaliero se svolta in turno; € 10,00 se svolta con articolazione oraria non organizzata in turni (es. orario spezzato);

L'applicazione della presente norma contrattuale decorre dal 01.01.2019 ed assorbe ogni emolumento eventualmente anticipato a titolo di indennità di rischio disagio o maneggio valori.

Art. 8

Art. 7 comma 4 lett. f) - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70 QUINQUIES, COMMA 1

Ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL del 21.02.2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del predetto CCNL del 21.05.2018. I compiti o le attribuzioni che comportano specifiche responsabilità purché essi abbiano carattere **continuativo e non episodico e/o occasionale** sono individuati nelle seguenti fattispecie:

- Responsabilità di procedimento, nell'ambito dei procedimenti amministrativi individuati dall'ente e/o responsabilità nell'esercizio di attività complesse. Per procedimento deve intendersi l'attività il cui risultato consiste nell'adozione di un atto e per attività complesse quelle che si collocano all'interno di procedimenti di particolare importanza, che si esercitano in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo, ancorché non abbiano come risultato l'adozione di un atto;
- Responsabilità di preposizione a unità organizzativa individuata ai sensi dell'art. 7 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o a unità organizzative nell'ambito di una gestione di servizi in forma associata;
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche specificatamente e formalmente individuate dalla Giunta Comunale nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente per lo svolgimento di attività complesse in piena autonomia operativa e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo (attribuibile al solo personale appartenente alla cat. D);
- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro permanenti che operano su ambiti di attività definiti, che presupponga il coordinamento di almeno due unità di personale oltre al coordinatore;
- Partecipazione con carattere continuativo ad organismi collegiali esterni all'ente in rappresentanza dell'amministrazione, con responsabilità diretta sulle decisioni assunte. La rappresentanza deve essere collegata alle attività relative al servizio di appartenenza;

Lettera a) – responsabilità di procedimento

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera a)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione della responsabilità di procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990 e s.m.i. o di adibizione allo svolgimento delle attività complesse;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

Criteri per la determinazione dell'indennità economica lettera a)

L'indennità economica di cui alla presente lettera a) viene fissata nell'importo massimo di € 500,00 annue per dodici mensilità. Detto importo sarà attribuito a ciascun dipendente in proporzione al punteggio risultante dall'applicazione dei criteri di valutazione di cui alla seguente tabella, compilata dal dirigente responsabile:

The bottom of the page contains several handwritten signatures. From left to right, there is a signature in blue ink, followed by a signature in black ink, then a signature in blue ink, a signature in black ink, a signature in black ink, and finally a signature in black ink on the far right.

Specifica responsabilità Lettera a)		A
	Fattori di valutazione dell'attività * Il giudizio di valutazione tiene conto anche del numero di procedimenti attribuiti	Punteggio max. attribuibile (punti 100)
1	Specificità e complessità delle norme da applicare: <ul style="list-style-type: none"> • bassa (automatica applicazione) • media (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento sporadico) • elevata (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento frequente) 	0-10 11-20 21-30
Totale fattore 1		
2	Complessità procedurale <ul style="list-style-type: none"> • bassa • media • elevata 	0-15 16-30 31-45
Totale fattore 2		
3	Relazioni esterne e/o interne <ul style="list-style-type: none"> • sporadica • frequente • continua 	0-8 9-15 16-25
Totale punti		100

* La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente e determinata dal risultato della seguente formula (importo max. attribuibile /punteggio max. attribuibile (p. 100)*totale punteggio complessivo)

Lettera b) – responsabilità di unità organizzativa

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera b)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione della responsabilità di preposizione a struttura organizzativa di cui all'art. 7 del vigente regolamento sull'ordinamento o a unità organizzativa nell'ambito di una gestione di servizi in forma associata. Tale preposizione deve necessariamente comportare l'attribuzione di responsabilità di processo, intendendosi per processo un insieme di attività e/o procedimenti il cui risultato consiste in un prodotto o servizio;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

Criteri per la determinazione dell'indennità economica lettera b)

L'indennità economica di cui alla presente lettera b) viene fissata nell'importo massimo di € 2.500,00 annue per dodici mensilità. Detto importo sarà attribuito a ciascun dipendente in proporzione al punteggio risultante dall'applicazione dei criteri di valutazione di cui alla seguente tabella, compilata dal dirigente responsabile:

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, a blue signature below it, and several other signatures and initials at the bottom right.

Lettera d) – responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera d)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale della responsabilità di preposizione a gruppi di lavoro permanenti che presuppongano il coordinamento formale di almeno due unità di personale oltre al coordinatore, con la puntuale indicazione dell'ambito di attività;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

Criteri per la determinazione dell'indennità economica lettera d)

L'indennità economica di cui alla presente lettera d) viene fissata nell'importo massimo di € 2.000,00 annue per dodici mensilità. Detto importo sarà attribuito a ciascun dipendente interessato con gli stessi criteri fissati per l'indennità economica di cui alla lettera b).

Lettera e) – partecipazione a organismi collegiali esterni all'ente

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera e)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Partecipazione con carattere continuativo ad organismi collegiali esterni all'ente in rappresentanza dell'amministrazione, in relazione alle attività proprie del servizio di appartenenza e con responsabilità diretta sulle decisioni assunte;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

Criteri per la determinazione dell'indennità economica lettera e)

L'indennità economica di cui alla presente lettera e) viene fissata nell'importo di € 300,00 annue per dodici mensilità.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro.

La contrattazione integrativa annuale, stabilisce l'entità delle risorse decentrate finalizzate all'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del C.C.N.L del 21.05.2018. Qualora dette risorse siano insufficienti ad assicurare l'attribuzione dei compensi individuali determinati sulla base dei criteri stabiliti dal presente articolo, gli stessi verranno proporzionalmente ridotti fino a concorrenza delle risorse a disposizione. La riduzione di ciascun importo individuale sarà operata secondo la seguente formula: importo individuale rideterminato = (totale risorse disponibili / totale importi virtuali * importo individuale virtuale).

ART. 9

Art. 7 comma 4 lett. i) – ELEVAZIONE DELLA MISURA DELL'INDENNITA' DI REPERIBILITA' DI CUI ALL'ART. 24, COMMA 1

Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del C.C.N.L del 21.05.2018, la misura dell'indennità di reperibilità di cui al comma 1 del medesimo articolo 24 è elevata con i seguenti criteri:

- per servizio di reperibilità prestato fino a 6 turni mensili: € 12,00 per 12 ore al giorno;
- per servizio di reperibilità prestato oltre i 6 turni mensili: € 12,00 per 12 ore al giorno fino al 6° turno ed € 13,00 per 12 ore al giorno dal 7° turno in poi;

I predetti importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Specifica responsabilità di preposizione a unità organizzativa Lettera b)		
n	Fattori di valutazione	Punti (max. 100)
1	Complessità di gestione del personale da coordinare (min. 2 unità): <ul style="list-style-type: none"> • Bassa • Media • Elevata * Il giudizio di valutazione tiene conto del numero di unità e della categoria del personale coordinato	0-10 11-20 21-30
2	Complessità dei processi o attività <ul style="list-style-type: none"> • Bassa • Media • Elevata * Per processo deve intendersi il complesso di attività il cui risultato consiste in un prodotto o servizio;	0-10 11-20 21-30
3	Livello di utilizzo di strumenti informatici e/o telematici <ul style="list-style-type: none"> • bassa (procedura standardizzata senza necessità di aggiornamento) • media (procedura non standardizzata e aggiornamento sporadico) • elevata (procedura non standardizzata e aggiornamento frequente) 	0-5 6-10 11-20
4	Necessità di interazione con soggetti esterni e/o interni per assicurare l'attività della struttura di preposizione <ul style="list-style-type: none"> • sporadica • frequente • continua 	0-5 6-10 11-20
Totale punti		100

* La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente e determinata dal risultato della seguente formula (importo max. attribuibile /punteggio max. attribuibile (p.100)*totale punti)

Lettera c) – responsabilità alla preposizione di strutture complesse

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera c)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale della responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche specificatamente e formalmente individuate dalla Giunta Comunale
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

Criteri per la determinazione dell'indennità economica lettera c)

L'indennità economica di cui alla presente lettera c) viene fissata nell'importo massimo di € 2.500,00 annue per dodici mensilità. Detto importo sarà attribuito a ciascun dipendente interessato con gli stessi criteri fissati per l'indennità economica di cui alla lettera b).

ART. 10

Art. 7 comma 4 lett. k) - ELEVAZIONE DEI LIMITI PREVISTI DALL'ART. 24, COMMA 3 PER IL NUMERO DEI TURNI DI REPERIBILITA' MENSILI

Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del C.C.N.L del 21.05.2018, il limite massimo in cui un dipendente può essere messo in reperibilità, è elevato da n. 6 a n. 10 turni mensili.

Per lo svolgimento dei turni di reperibilità, deve essere garantita la rotazione fra tutti i dipendenti così come l'assegnazione per le giornate in cui spetta l'importo raddoppiato.

I dipendenti possono volontariamente scambiarsi e/o cedersi vicendevolmente i turni di reperibilità fino al predetto limite massimo di 14 turni mensili.

ART. 11

Art. 7 c. 4 lett. m) – LINEE D'INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

ART. 12

Art. 7 c. 4 lett. s) – ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO AI SENSI DELL'ART. 38 DEL C.C.N.L. del 14.09.2000

Il limite massimo individuale annuo di 180 ore, fissato dall'art. 14 comma 4 del C.C.N.L. del 01.04.1999, per i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, può essere elevato fino ad un massimo individuale annuo di 250 ore.

Il superamento del limite individuale annuo di 180 ore stabilito dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999, è consentito per un numero massimo di due dipendenti, addetti ad attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, individuati dall'amministrazione comunale sulla base delle proprie esigenze funzionali e gestionali debitamente motivate.

ART. 13

Art. 7 c. 4 lett. p) – CRITERI GENERALI PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES E PER LA DETERMINAZIONE DELLA RELATIVA MISURA

Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione connessa alle attribuzioni di cui agli artt. 13 e 14 del vigente regolamento del Corpo Associato di Polizia Municipale.

I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

a) Funzioni di vice comandante

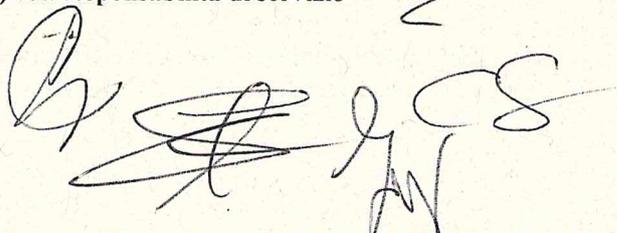
Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica

- Inquadramento nella categoria D;
- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di vice comandante da parte del dirigente;
- Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia.

L'indennità economica di cui alla presente lettera a) viene fissata nell'importo massimo di € 3.000,00 annue per dodici mensilità.

b) Funzioni di addetto coordinamento e controllo (Ispettore) con responsabilità di servizio

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica



- Inquadramento nella categoria D;
- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento e controllo con responsabilità di servizio, da parte del dirigente;
- Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

L'indennità economica di cui alla presente lettera b) viene fissata nell'importo massimo di € 2.000,00 annue per dodici mensilità.

c) Funzioni di addetto coordinamento e controllo (Ispettore) con responsabilità di struttura organizzativa sotto ordinata al servizio

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica

- Inquadramento nella categoria D;
- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento e controllo, con responsabilità di struttura organizzativa sotto ordinata al servizio, da parte del dirigente;
- Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

L'indennità economica di cui alla presente lettera c) viene fissata nell'importo massimo di € 1.000,00 annue per dodici mensilità.

d) Funzioni di addetto al coordinamento

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica

- Inquadramento nella categoria C;
- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento da parte del dirigente;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

L'indennità economica di cui alla presente lettera d) viene fissata nell'importo di € 600,00 annue per dodici mensilità.

La graduazione della indennità di funzione di cui alle lettere a), b) e c) del presente articolo viene effettuata sulla base dei criteri di cui all'art. 8 lettera b) del presente C.C.D.I.

ART. 14

Art. 7 C. 4 lett. v) – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O.

Le risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, vengono definite annualmente dall'amministrazione comunale nel rispetto della vigente normativa contrattuale.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O..

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.

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.

La presente disciplina entra in vigore dalla data di applicazione delle nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi di cui all'art. 13 del CCNL 21.05.2018.

Art. 15
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Art. 15
NORMA TRANSITORIA

Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia, con effetti dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze espressamente indicate nel contratto medesimo. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetto dalla predetta data.



Handwritten signatures in blue and black ink at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the parties involved in the agreement.

COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI
(Provincia di AREZZO)

Contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 - parte normativa. Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 13.05.2019
Periodo temporale di vigenza	Dal 1° gennaio 2019 per il triennio 2019-2021 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale responsabile della U.O.A. Affari Istituzionali e Generali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA REGIONI AA.LL. e relative RSU. Firmatarie della preintesa: - FP-CGIL, CISL-FP; - La maggioranza delle RSU.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente del Comune di Terranuova Bracciolini
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- art. 1: campo di applicazione;- art. 2: Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto;- art. 3: criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 68 comma 1 del CCNL 21/5/18 per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'articolo 68 comma 2 del medesimo CCNL;- art. 4: criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;- art. 5: criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria;- art. 6: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2008);- art. 7: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale (art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018);- art. 8: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità;- art. 9: misura dell'indennità di reperibilità;- art. 10: elevazione dei limiti dei turni di reperibilità;- art. 11: linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;- art. 12: limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (art. 38 CCNL 14 settembre 2000);- art. 13: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo di Polizia Municipale (art. 56-sexies CCNL 21/5/2018);- art. 14: criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;- art. 15: Modalità per l'interpretazione autentica delle eventuali norme

	<p>controverse; - art. 16: norma transitoria</p>
<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</p>
	<p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>	

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa triennio 2019-2021

Ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c) , nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali..."

In data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo d'Ente disciplina, le materie di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), i), k), m), s), v) e w) dell'art. 7 del C.C.N.L. del 21.05.2018 del personale del comparto Funzioni Locali, e risulta così articolato:

Art. 1 – Campo di applicazione

L'articolo regola l'ambito di applicazione del CCDI precisando che lo stesso si applica a tutti i dipendenti in servizio presso il Comune di Terranuova Bracciolini, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in quadrato nelle categorie A, B, C e D), escluso quello con qualifica dirigenziale.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

L'articolo regola la durata del contratto. In particolare il CCDI riguarda il periodo temporale dal 1° gennaio 2019 e, così come disposto dall'articolo 8 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI (cioè in conformità a quanto prevede l'articolo 8 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018) o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato. Nel presente articolo viene altresì stabilito, che le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

Art. 3 - criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 68 comma 1 del C.C.N.L. 21.5.2018

L'articolo prevede che annualmente l'amministrazione costituisce il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018.

L'articolo precisa che le risorse decentrate sono ripartite in relazione alle seguenti necessità:

- 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.

Viene altresì precisato quali sono le di risorse del “Fondo risorse decentrate” annualmente indisponibili per la contrattazione, in quanto già vincolate dal C.C.N.L. al finanziamento di specifici istituti dallo stesso previsti e quelle invece disponibili per l'esecuzione del C.C.D.I., nonché la loro finalizzazione.

Si stabilisce altresì, che le risorse del “Fondo risorse decentrate” annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'ente.

Art. 4 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

L'articolo prevede che i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 68 lettere a) e b), previa contrattazione, sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'ente.

Viene altresì stabilita, nel 30% la misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 comma 2 del C.C.N.L. del 21.05.2018 e nel 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione.

Art. 5 - criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria

L'articolo disciplina i criteri di accesso e di valutazione per l'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, nonché le modalità di svolgimento del procedimento di attribuzione.

Art. 6 - criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi di tutti le strutture organizzative dell'Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Viene altresì stabilita la misura delle predette indennità, nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

Art. 7 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno al personale del Corpo associato di polizia municipale

Questo istituto è previsto dall'art. 56-quinquies del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 ed è una disposizione specificatamente applicabile al personale della polizia municipale.

Nel contratto vengono individuati i criteri per l'accesso al compenso e la relativa misura.

Art. 8 - fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso al compenso, le condizioni per riconoscere il compenso e l'importo annuo massimo erogabile.

Art. 9 – elevazione misura dell'indennità di reperibilità

La misura ordinaria dell'indennità di reperibilità è disciplinata dall'articolo 24 comma 1 del CCNL 21.05.2018.

Con il presente articolo viene stabilito di avvalersi della deroga prevista al comma 4 del medesimo articolo 24, relativa all'innalzamento dell'importo ordinario spettante.

Art. 10 – elevazione limiti dei turni di reperibilità

Il numero ordinario di turni mensili di reperibilità è disciplinato dall'articolo 24 comma 3 del CCNL 21.05.2018.

Con il presente articolo viene stabilito di avvalersi della deroga prevista al comma 4 del medesimo articolo 24, relativa all'innalzamento del numero dei turni mensili, prevedendone l'innalzamento del numero stesso, da 6 fino ad un massimo di 10 mensili.

Art. 11 - linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

L'articolo stabilisce che il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 12 - limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (art. 38 CCNL 14 settembre 2000)

L'articolo pone un tetto massimo alle prestazioni di lavoro straordinario per i dipendenti che effettuano attività di diretta assistenza agli organi politici dell'ente (Sindaco, Assessori, Presidente del Consiglio Comunale, Consiglio Comunale, Commissioni Consiliari Dipartimentali).

Art. 13 - criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo associato di polizia municipale

Questo istituto è previsto dall'art. 56-quinquies del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 ed è una disposizione specificatamente applicabile al personale della polizia municipale.

Nel contratto vengono individuati i criteri per l'accesso al compenso e la relativa misura.

Art. 14 - criteri generali, per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di Posizione organizzativa

L'articolo stabilisce che le risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, vengono definite annualmente dall'amministrazione comunale nel rispetto della vigente normativa contrattuale.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O..

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.

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.

Art. 15 – interpretazione autentica

L'articolo stabilisce che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Art. 16 – Norma transitoria

L'articolo stabilisce che il C.C.D.I. parte normativa 2019-2021, sostituisce ogni precedente accordo in materia, con effetti dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze espressamente indicate nel contratto medesimo e che le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate o non compatibili con i contenuti dello stesso, si intendono disapplicate con effetto dalla predetta data.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del “Fondo risorse decentrate”

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

C) Effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il nuovo CCDI comporta l'abrogazione espressa del precedente accordo integrativo normativo stipulato in data 10.02.2015.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'attribuzione dei compensi relativi alla performance organizzativa e alla performance individuale, nell'ambito del budget disponibile in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati accertato dal Nucleo di Valutazione viene effettuata in coerenza con i criteri fissati dal regolamento sulla performance approvato con deliberazione C.C. n. 113 del 20.12.2013 tenuto conto, per l'anno 2018, dei seguenti elementi:

- performance individuale: valutazione dei risultati individuali e di gruppo, delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi;
- performance di unità organizzativa: valutazione dei risultati di gestione dell'unità organizzativa di appartenenza;

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale)

Il predetto sistema di valutazione è pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Nel corso dell'anno 2019, è prevista la definizione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

La progressione economica interna alla categoria, in base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCDI viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di criteri, attraverso i quali vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto il punteggio complessivo si determina, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale.

In ossequio ai criteri previsti all'articolo 16 del CCNL 21/5/2018, la collocazione in graduatoria, avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri: a) valutazione della prestazione nel triennio di riferimento; b) esperienza maturata e competenze acquisite e certificate attraverso percorsi formativi.

Il meccanismo di valutazione adottato è coerente con il principio di selettività e non prevede passaggi generalizzati

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 21/5/2018.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.

Contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 - parte normativa. Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia.

In particolare l'art. 2 del C.C.D.I. prevede che le parti si incontrino annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del contratto per ciascun anno di riferimento, nel rispetto dei

vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

La relazione tecnico finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi per l'esecuzione del predetto C.C.D.I. ed attestare la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Pertanto la sede propria nella quale va compiutamente delimitato l'ambito d'intervento con effetti economico-finanziari della contrattazione integrativa è il Contratto integrativo decentrato annuale per i criteri di ripartizione e destinazione del "Fondo risorse decentrate" costituito ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. del personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Terranuova Bracciolini, 30.05.2019



Il Responsabile dell'Ufficio Unico
per la Gestione Associata del Personale
(Monteferranti Roberto)

Monteferranti Roberto