

Comune di Capannoli


Provincia di Pisa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL BIENNIO 2020 - 2021

In data 24 novembre 2020 presso la residenza municipale del Comune di Capannoli si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Ente per il personale non dirigente relativo al **biennio 2020 – 2021**.

Per la **parte pubblica** sottoscrive l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo **biennio 2020 – 2021**:

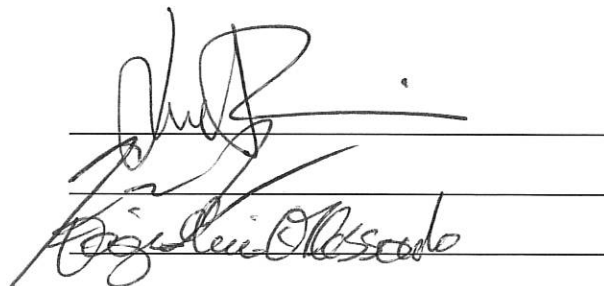
- Presidente delegazione trattante:
- Il Responsabile sett. IV- Finanziario Dott.ssa Barbara Menciasi



Per la **parte sindacale** sottoscrivono l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo **biennio 2020 – 2021**:

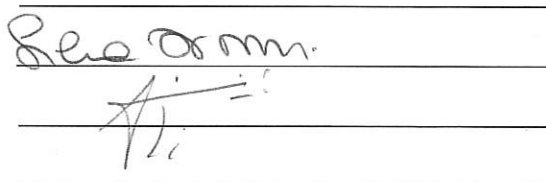
R.S.U. Aziendale Comune di Capannoli:

- Sig. Luca Palazzuoli
- Sig. Gioacchino Vincenzo Gennuso
- Sig. Alessandro Fagiolini



I Rappresentanti delle OO.SS. Territoriali:

- CISL FP
- FP CGIL
- UIL FPL
- CSA RAL



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

Art. 6 – Strumenti di premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL)

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro

Art. 15 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 16 – Reperibilità

Art. 17 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 19 – Flessibilità dell’orario di lavoro

Art. 20 Orario Multiperiodale

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 21 – Personale comandato o distaccato

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 24 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in convenzione

Art. 25 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio

Allegato A al CCDI 2020/2021 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle categorie.

Allegato A al CCDI 2020/2021 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle categorie.

2

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1.1 Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) D.lgs. n.165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto dagli artt.2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) D.lgs. n.150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt.16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il D.lgs. 25 maggio 2017, n.75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente;
- g) CCNL comparto Regioni - Autonomie locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art.2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

2.1 Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2.2 Esso avrà effetti dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021. È fatta salva l'applicazione di alcuni istituti a valere dal 1.1.2021 laddove espressamente indicato.

2.3 Ulteriori e più dettagliati criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti, in tempo utile per la corretta applicazione contrattuale.

2.4 Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

3.1 Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

3.2 La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

4.1 Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

4.2 L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

4.3 L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

5.1 La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art.23, comma 2, D.lgs. n.75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Art. 6 – Strumenti di premialità

6.1 Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale di cui all'art.69 del CCNL;
- le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art.16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

7.1 Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art.6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

7.2 Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

8.1 L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

8.2 La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

9.1 Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

9.2 Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

9.3 Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

9.4 L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.

9.5 L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

9.6 La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

9.7 Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario P.O.

9.8 Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis CCNL)

10.1 Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,10 al giorno;
- espletamento di attività disagiata: euro 1,10 al giorno;
- espletamento di maneggio valori:
 - a) per importi fino a euro 30.000,00 = euro 1,50 al giorno;
 - b) per importi annui oltre euro 30.000,00 = euro 2,00 al giorno.

10.2 Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

10.3.1 **Attività a rischio:** si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.



10.3.2 Attività disagiate: il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

10.3.3 Maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- economo comunale;
- agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità deve avvenire con provvedimento formale. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In caso di assenza dei dipendenti sopra indicati l'indennità di maneggio valori dovrà essere corrisposta a coloro che sostituiscono nel maneggio valori il dipendente assente. Il sostituto è individuato nel provvedimento di incarico ovvero dal Responsabile del servizio con nota scritta da presentare all'Ufficio personale.

10.4 La disciplina di cui al presente articolo si applica dal 1 gennaio 2020.

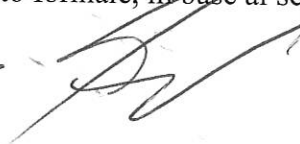
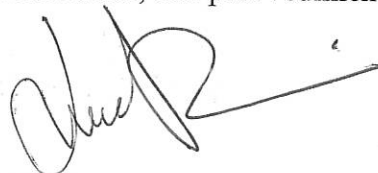
Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies CCNL)

11.1 L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2020 può essere erogata annualmente per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

11.2 Resta inteso che tale indennità può essere riconosciuta solo in presenza di conferimento di atto formale di incarico, scritto e adeguatamente motivato, da parte del responsabile di settore, tenuto conto della struttura e degli obiettivi dell'Amministrazione comunale, che comporti una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato e che vada quindi oltre il normale svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto. Il compenso è finalizzato pertanto a remunerare posizioni lavorative che oltre allo svolgimento di compiti e funzioni che rientrano nelle normali prestazioni previste nella declaratoria professionale, esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità di iniziativa e di risultato.

11.3 Le fattispecie alle quali i responsabili, in generale, ai fini del conferimento degli incarichi ai propri dipendenti, dovranno fare riferimento alla gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, allo svolgimento di funzioni propositive e decisionali di supporto/concorso con il Responsabile del servizio, coordinamento di attività procedimentale – amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità con firma di pareri e istruttoria oltre infine ad una responsabilità operativa in relazione agli obiettivi ed alle scadenze previste ed assegnate.

11.4 Sulla base di quanto previsto al comma precedente, i dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati, con provvedimento formale, in base ai seguenti criteri;



1. responsabilità di procedimenti complessi implicanti impiego di rilevanti risorse finanziarie (entrate e/o spese) con responsabilità di istruttoria, apposizione di pareri e visti di regolare istruttoria;
2. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati, sempre con responsabilità di istruttoria;
3. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni propositive e decisionali di supporto/concorso con il Responsabile del servizio o esercitate in alternanza con esso.

11.5 L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- a. importo fino ad €. 1.200,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente, per lo stesso lavoratore, tutte e tre le condizioni di cui al comma precedente;
- b. importo fino ad €. 600,00 annui lordi per i quali ricorrono almeno due delle condizioni di cui al comma precedente.

11.6 Tale indennità non spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale fino al 50%. Nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50% gli importi annui sono proporzionalmente ridotti in relazione all'orario di lavoro settimanale, mensile, annuale indicato dal contratto di lavoro. Le indennità di cui al presente articolo, sono legate all'effettivo svolgimento di compiti e prestazioni a cui sono correlate e possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono erogate in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato (E' considerato mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno quindici giorni).

11.7- La disciplina di cui all'art. 11.1 si applica dal 1° gennaio 2021.

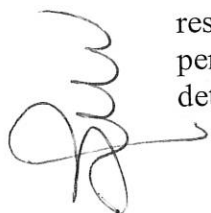
11.8 L'indennità prevista dall'art.70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
- b) al personale addetto all'URP.

11.9 In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

11.10 Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 12.1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di: € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, Elettorale con delega completa mentre per delega parziale è riconosciuta una indennità annua lorda di €. 150,00;

11.11 Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 12.1 è di competenza del Funzionario P.O. definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 250,00 lordi annui.



Handwritten signature: *Federico Pessato*



11.12 Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

11.13 Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrono entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

11.14 L'indennità come sopra determinata può subire una riparametrazione proporzionale in diminuzione nel caso in cui lo stanziamento complessivamente destinato a tale voce retributiva non consenta l'erogazione del 100% delle indennità stessa.

11.15 La disciplina di cui all'art. 11.8 si applica dal 1° gennaio 2020.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

12.1 Compensi di cui all'art.43 della legge 449/1997: tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art.15, comma 1, lettera d), del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art.4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

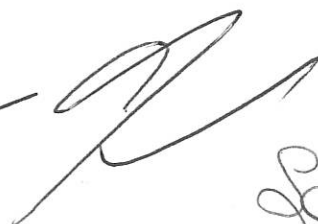
Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile P.O. del Servizio competente.

Art.12.2 Compensi di cui all'art.68, comma 2, lettera g), CCNL: i compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art.113 D.lgs. n.50/2016);
- recupero evasione ICI (art.59, comma 1, lettera p) D.lgs. n.446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art.32, comma 40, del D.L. n.269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile P.O. del Servizio competente. Per le P.O. vi provvede il Segretario comunale. Per i compensi che concorrono al limite di spesa per trattamento accessorio costituito dal fondo 2016, l'importo destinato a detti compensi è da intendersi limite massimo di spesa distribuibile tra il personale interessato.

Art. 12.3 Risparmi di cui all'art.16, comma 5, del D.L. n.98/2011: le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art.16, commi 4 e 5, del D.L. n.98/2011 convertito in legge n.111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, come modificato dall'art.6, comma 1, del D.lgs. n.141/2011 e art.5, comma 11 e seguenti del D.L. n.95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'Ente.



Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile P.O. del Servizio competente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art.67, comma 3, lettera b), CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale (Art. 69 CCNL)

13.1 Le risorse previste saranno erogate sulla base della misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

13.2 In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente relativa alla performance individuale;

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato.

In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

1. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
2. non aver mai conseguito la maggiorazione
3. anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione.

13.3 Le disposizioni su maggiorazione individuale e perequazione si applicano dal 1° gennaio 2020.

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

14.1 Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 20 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;

c) gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa;

d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art.15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

14.2 Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.18*, comma 1, lett. h), del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art.7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50;
- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n.326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;

14.3 I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

14.4 La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 15 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

15.1 Ai sensi dell'art.53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

15.2 Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 16 – Reperibilità

16.1 L'istituzione del servizio di reperibilità è presente per il servizio di stato civile e per quello di protezione civile. Per il servizio di stato civile esso è remunerato con la somma di €. 10,33 che raddoppia a €. 20,66 nel caso di prestazioni effettuate nei giorni festivi. Per il servizio di protezione civile, essendo la reperibilità per sette volte al mese l'importo è proporzionalmente elevato ad €. 12,05, che raddoppia ad €. 24,10 nel caso di prestazioni effettuate nei giorni festivi.

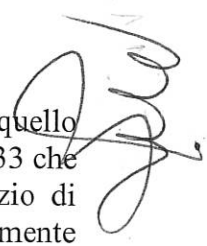
Al

Federico Basso

29







16.2 Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art.24, comma 1, del CCNL.

16.3 Se la reperibilità è nella giornata del riposo settimanale o di domenica il lavoratore ha diritto ad un riposo compensativo se chiamato.

Art. 17 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

17.1 In applicazione agli artt.38 e 38-bis del CCNL 14 settembre 2000 e art.7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 200 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 50.

Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale

18.1 In applicazione agli art.22, comma 2 e art.7, comma 4, lettera r), del CCNL le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre Amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge n.311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro

19.1 In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie.

Art. 20 – Orario multiperiodale

20.1 Ai sensi dell'art. 25 del CCNL 2016/2018 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente di 13 settimane l'uno.

20.2 In applicazione agli artt. 7 comma 4 lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti prendono atto che in relazione all'attuale situazione organizzativa del comune, al fine di salvaguardare le attuali aperture al pubblico di alcuni uffici, si rende necessario elevare l'orario plurisettimanale nel seguente modo:

- Servizio di apertura della stazione ecologica 48 settimane.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 21 – Personale comandato o distaccato

21.1 Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

22.1 Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

23.1 Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 24 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in convenzione

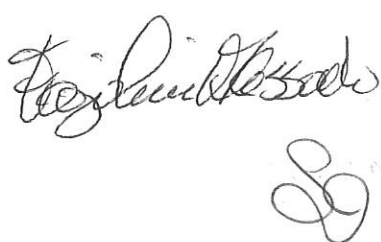
24.1 Viene qui richiamata la disciplina degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004. Ai sensi del comma 5 del precitato art.13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

24.2 Ai sensi del comma 3 del precitato art.14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 25 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

25.1 Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro;



DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE (PEO)

1. I percorsi orizzontali di carriera sono strettamente legati al merito, alla qualità delle prestazioni individuali e ai risultati, per fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito della stessa categoria.

2. Principi generali:

Selettività delle PEO attraverso:

- procedure che individuino una quota limitata e circoscritta di dipendenti (art. 23 D.Lgs. 150/2009 e art. 52, comma 1bis, D.Lgs. 165/2001)
- Valutazione della performance
- Positivo raggiungimento di risultati individuali e collettivi
- Individuazione fasce di merito per categoria.

3. Criteri selettivi: risultati e comportamenti:

1. periodo considerato: ultimo triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto (es: per l'anno 2020 il periodo 2017/2019);
2. sistema di calcolo:

Media valutazioni individuali nel triennio;

In un sistema di valutazioni settoriali NON bilanciate:

- Media aritmetica delle valutazioni individuali nel triennio rapportate per decimale (max punteggio attribuibile) alla **Media della valutazione massima di settore triennale.**

Esempi:

Dip.1: Valutazione individuale 48/46/47 = media 47

Valutazione massima di settore 49/49/49 = media 49

Rapporto perdecimale $49:47=10:X = 9,592$

Dip. 2: Valutazione individuale 46/46/45 = media 45,67

Valutazione massima di settore 46/46/46 = media 46

Rapporto perdecimale $46:45,67=10:X = 9,928$

Massimo punteggio attribuibile: 10 punti.

Punteggio da attribuire ai dipendenti ai fini della formazione della graduatoria: verranno redatte distinte graduatorie per categoria dei dipendenti ammessi.

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati ai precedenti punti e nei limiti stabiliti.

A parità di punteggio prevale:

1. maggior periodo di permanenza nella posizione economica posseduta;
2. posizione economica inferiore;
3. anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.

4. Modalità di assegnazione delle PEO

Quanto destinare annualmente a nuove Progressioni Orizzontali sarà valutato tenendo conto dei riflessi che potrebbero ricadere sugli incentivi individuali e collettivi.

Le risorse complessive destinate dal 1° gennaio di ciascun anno all'istituto delle progressioni orizzontali (importo storico più nuove destinazioni) verranno suddivise per categoria nel modo seguente:

- Verrà moltiplicato il valore medio per il personale in servizio nelle singole categorie;
- sulla base dei prodotti verranno calcolate le percentuali corrispondenti;
- le percentuali così determinate saranno applicate per la ripartizione delle risorse complessive sui singoli percorsi orizzontali;
- il fondo di ogni categoria diviso per il valore medio darà il numero delle progressioni già attribuite ed il differenziale determinerà il numero delle progressioni possibili. Eventuali scostamenti in negativo che dovessero risultare da tale confronto non potranno che essere riassorbiti nel tempo a seguito di passaggi di categoria e/o cessazioni dal servizio. Il numero delle progressioni orizzontali attivabili per ogni categoria è approssimata per difetto all'unità.

Gestione dei resti non attribuiti

A seguito dell'attribuzione delle PEO si potranno generare dei resti di budget non assegnato per ciascuna categoria. Tali resti saranno utilizzati come segue:

- si cumuleranno tutti i resti di budget di tutte le categorie e si attribuiranno le PEO per scorrimento partendo da quelle con la percentuale di budget, non intero, più alto. Si procederà così sino all'attribuzione dell'ultima PEO con valore intero e comunque fino a concorrenza del limite massimo del 50% delle PEO attribuibili in rapporto ai dipendenti che possono partecipare alla selezione.
- L'ulteriore resto finale non verrà speso a titolo di PEO e verrà considerato in aumento del budget per il premio incentivante erogato sulla base delle valutazioni individuali; nell'anno seguente verrà portato in aumento all'eventuale budget annuale per l'attribuzione di nuove PEO.

Ati

Regina P. Scudo

de

de

de

de

5. Procedure amministrative di assegnazione delle PEO

La procedura di selezione si svolge entro l'anno nel quale è sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, entrando comunque a regime, di norma, dal 1° giorno dell'anno di riferimento.

La procedura prende avvio con apposito avviso predisposto dal servizio personale pubblicato all'Albo Pretorio per almeno 15 giorni oltre che sulla bacheca dei dipendenti.

Potranno partecipare alla selezione tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso il comune di Capannoli al 1° gennaio dell'anno in cui saranno effettuate le progressioni.

Costituiscono motivi di esclusione dalla partecipazione alla selezione le seguenti condizioni;

1. periodo di permanenza nella posizione economica in godimento al 01 gennaio dell'anno di riferimento inferiore ai 43 mesi;
2. procedimenti disciplinari in corso;
3. sanzioni superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente l'anno di riferimento;
4. essere in congedo o in aspettativa non retribuita a qualsiasi titolo alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Decorsi almeno 15 giorni dalla data della pubblicazione dell'avviso di selezione, l'ufficio personale provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi e dei NON ammessi e quindi alla formazione delle graduatorie, per ciascuna categoria, in ordine di punteggio degli ammessi.

Le graduatorie saranno pubblicate sul sito del Comune, Sezione Trasparenza – Personale di norma, entro il 20 dicembre dell'anno di riferimento.

Entro 10 giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà presentare ricorso, motivando, contro la non ammissione o il punteggio assegnato, al servizio personale ed al segretario comunale.

Il Segretario comunale provvede all'esame dei ricorsi, all'eventuale diniego, all'accoglimento totale o parziale, approvando definitivamente le graduatorie.

L'ufficio personale emette provvedimento per l'assegnazione delle PEO agli aventi diritto.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della PEO.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to read 'Francesco...', and another signature. There are also some initials and a small mark at the bottom left.