

IPOSTESI DI CONTRATTO DECENTRATO AZIENDALE 2019/2021

L'anno 2019 e questo dì 9 del mese di dicembre, in Pescia, presso la sede comunale posta in Piazza Mazzini al civico n.1, si sono incontrate le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, come di seguito specificate:

PER LA PARTE PUBBLICA

- Dr Giuseppe Aronica, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica
- D.ssa Antonella Bugliani, Membro
- D.ssa Stefania Baldi, Membro
- D.ssa Alessandra Galligani, Membro

PER LA PARTE SINDACALE

- Fabrizio Baldi in rappresentanza di CGIL
- Alfio Berti in rappresentanza UIL
- Andrea Bini in rappresentanza CISL
- Alessandro Fontana, Annamaria Maraviglia, Marzia Bianucci in rappresentanza RR.SS.UU.

PREMESSO

- Che sulla materia si è svolta trattativa fra le parti;
- Che le parti concordano sulla ipotesi di contratto decentrato che sarà comunque sottoposto al procedimento di verifica da parte del Collegio dei Revisori;
- Che la Giunta comunale, con deliberazione n. 230 del 12/11/2019, esecutiva ai sensi di legge, ha fornito gli indirizzi a cui deve attenersi la delegazione di parte pubblica per la stipula del contratto decentrato;
- Che, ove i procedimenti di verifica delle parti diano esito positivo, la presente ipotesi sarà definitivamente stipulata previa deliberazione della Giunta comunale che ne autorizza la sottoscrizione definitiva;
- Tutto ciò premesso le parti, come sopra costituite,

STIPULANO E CONVENGONO

ART.1 – DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE

(Art.8 CCNL 21/5/2018)

1. Il presente contratto ha durata triennale. I suoi effetti decorrono dalla data di stipula e conservano efficacia fino alla stipulazione del contratto decentrato successivo.
2. Il presente contratto non può comunque mantenere norme in contrasto con i CC..NN.LL. per cui, al variare dei contratti nazionali o comunque di disposizioni imperative, le parti si impegnano a rivedere le norme del presente contratto al fine di adeguarle alle nuove normative.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, su richiesta di una delle parti, da concludere entro sessanta giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione del Comune. L'accordo relativo all'utilizzo delle risorse, ove non comporti aumento o

diminuzione delle risorse complessive, non modifica il presente contratto decentrato e, pertanto, non è soggetto alla procedura di stipula prevista dal CCNL, ferma restando la necessità di accordo scritto fra le parti.

4. Ove nessuna delle parti richieda l'avvio della contrattazione annuale o nelle more del rinnovo del contratto, continuano ad applicarsi le modalità di utilizzo fissate dal presente contratto decentrato.

ART.2 – RELAZIONI SINDACALI (Titolo II CCNL 21/5/2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
 - a) Contrattazione decentrata
 - b) Partecipazione
 - c) Procedure di conciliazione
 - d) Verifica dell'attuazione del contratto
2. In relazione alla lett. a) del precedente comma, la contrattazione decentrata si svolge sulle materie di cui all'art.7 comma 4 del CCNL 21/5/18, con l'obbligo di accordo su tutti i punti ivi riportati. La sessione negoziale per la contrattazione integrativa ha inizio, ai sensi del comma 3 art.8 CCNL 21/5/18, entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma contrattuale. La sessione negoziale ha un termine di durata minimo di 45 giorni, prorogabili di ulteriori 45. In caso di mancato raggiungimento dell'accordo trovano applicazione i commi 4 e 5 dell'art.8 CCNL 21/5/18.
3. In relazione alla lett. b) del comma 1, l'istituto della "partecipazione" si articola nelle distinte figure della "informazione" e del "confronto". L'informazione è il presupposto necessario per l'attivazione del confronto e della contrattazione integrativa ed è pertanto obbligatoria per tutte le materie di cui agli artt.5 e 7 del CCNL 21/5/18. L'informazione deve essere data almeno 15 giorni prima dell'adozione degli atti, ove gli stessi non siano soggetti a contrattazione. In particolare, per quanto concerne le modalità di informazione, la stessa deve essere chiara ed esaustiva, possibilmente comunicando alla parte sindacale lo schema e gli elementi essenziali del provvedimento definitivo che si intenderebbe adottare. L'informazione si intende correttamente eseguita quando è trasmessa, a mezzo posta, consegnata a mano, a mezzo e-mail o telefax, purché regolarmente protocollata in uscita al protocollo generale del Comune, a tutte le organizzazioni componenti la delegazione trattante di parte sindacale ed all'indirizzo o referente dalle stesse formalmente comunicato; in caso di mancata comunicazione del recapito o del referente, le comunicazioni si intenderanno validamente effettuate mediante invio alle sedi provinciali delle OO.SS. e, per le RR.SS.UU., al componente che abbia riportato il maggior numero di voti. Il confronto si svolge con le modalità disciplinate dall'art.5 CCNL 21/5/18.
4. In relazione alla lett. c) del comma 1, quando emergano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di attivazione della procedura di conciliazione. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione della controversia interpretativa, il riferimento alle norme contrattuali in discussione e degli elementi di diritto su cui si basa l'interpretazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. Le parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato delle clausole controverse; ove non vi sia possibilità di una definizione consensuale della controversia, viene redatto verbale nel quale le parti danno atto delle diverse interpretazioni. Ove invece si raggiunga l'accordo, lo stesso sostituisce le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. Non costituisce procedura di conciliazione, né modifica o

integrazione del presente contratto, ogni eventuale accordo di carattere interpretativo e/o applicativo che le parti intendano sottoscrivere per la migliore applicazione del presente contratto.

5. In relazione alla lett. d) del comma 1 le parti stabiliscono di incontrarsi almeno una volta l'anno, in data da concordare, per la verifica dell'attuazione di tutti gli istituti contrattuali.

ART.3 – RISORSE DECENTRATE

(Artt.67 e 68 CCNL 21/5/18)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che:

Il fondo per l'anno 2019, come definitivamente stabilito con determinazione n. 2397 del 3/12/2019, adottata anche in riferimento alla deliberazione di G.C. n. 230 del 12/11/2019, ed in esecuzione dell'art.67 CCNL 21/5/18, ammonta a complessivi € **455.556,53**

Di tale somma complessiva, le risorse stabili di cui all'art. 67 comma 1 CCNL 21/5/18 vengono definite nell'unico importo di Euro **335.567,23**; di conseguenza l'importo del fondo di parte variabile di cui al comma 3 del citato art. 67 è di Euro **119.989,30**

2. Ferma restando la quantificazione delle risorse stabili di cui al comma precedente, le parti concordano che, attualmente, gli istituti aventi carattere di certezza, stabilità e continuità nel Comune di Pescia, con le quali determinare l'utilizzo della parte di fondo stabile per l'anno 2019, sono le seguenti:

-Progressioni Economiche Orizzontali	Euro	200.263,42
-Indennità di comparto da imputare al fondo	Euro	38.383,67
- Indennità personale educativo	Euro	1.921,44
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	Euro	240.568,53

3. In conseguenza di quanto sopra le risorse ascrivibili al Fondo di cui all'art. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018 ammontano per l'anno 2019, alla somma del fondo di parte variabile (**Euro 119.989,30**) e del risparmio del fondo di parte fissa rispetto alle necessità dell'anno 2019 (**Euro 335.567,23 - Euro 240.568,53 = Euro 94.998,70**) per un totale quindi di **Euro 214.988,00** da destinare agli istituti di cui agli articoli seguenti.

ART.4 – PERFORMANCE (Art .68 comma 2 CCNL 21/5/2018)

1. La valutazione dei dipendenti, come disciplinata dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alla deliberazione G.C. n 27 del 19.02.2018, è utilizzata per i premi relativi alla performance organizzativa e individuale di cui alle lett. a) e b) del comma 2 dell'art.68 CCNL 21/5/18, come risultanti dalla scheda di valutazione annuale, nonché per la progressione economica all'interno della categoria.
2. Si attribuisce alla performance organizzativa il 20% delle risorse stanziare e conseguentemente l'80% delle risorse è destinata alla performance individuale.
3. Ai sensi dell'art. 69 comma 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene fissata nella misura **del 30%** del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato. La maggiorazione del premio individuale nella misura stabilita al periodo precedente, viene attribuita al **3%** del personale valutato. Le unità di personale a cui assegnare la suddetta maggiorazione sono arrotondate all'unità superiore. I dirigenti provvederanno pertanto a trasmettere all'ufficio personale i nominativi dei dipendenti beneficiari del suddetto istituto entro i termini stabiliti dall'art. 5 del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. Il compenso incentivante dovuto a ciascun dipendente, compresa la retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa, nel caso in cui il dipendente risulti altresì beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'articolo 12, erogati nello stesso anno per importi superiori a Euro 3.000,00 (al lordo degli oneri riflessi) subirà una riduzione del 15%.
5. La somma derivante dalla riduzione confluirà nella quota del fondo destinata al compenso della performance organizzativa e individuale esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.
6. Per l'anno 2019 il fondo, tenuto conto del comma 3 dell'art.68 CCNL 21/5/18 è quantificato in Euro **92.852,10**
7. Il budget stanziato per la performance, potrà subire variazioni in aumento o in diminuzione, in base alle minori o maggiori necessità accertate per la copertura dei costi connessi al pagamento degli altri istituti regolati dal contratto.

ART. 5 CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Come previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL del 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio. Con Delibera di Giunta n. 106 del 16.05.2019, è stato adottato l'apposito regolamento.
 - Il Fondo ammonta complessivamente l'anno 2019 ad Euro 71.746,63 ed è destinato alla retribuzione di risultato nella misura del 15%. Tale percentuale sarà del 20% per l'anno 2020 e del 25% per gli anni successivi.
 - L'importo della retribuzione di risultato è erogato sulla base del Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O da un minimo dello 0% ad un massimo del 15% della retribuzione di posizione di ciascuna Posizione Organizzativa anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di valutazione tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 4 comma 4;
 - Gli eventuali risparmi vengono liquidati alla P.O. che ha ottenuto la valutazione più alta o alle P.O classificate nella fascia di punteggio più alta.
 - Per gli incarichi ad Interim di cui all'art. 15 comma 6 alla P.O incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato spetta un ulteriore importo variabile da 15 al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O oggetto dell'incarico ad interim.
 - Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di Alta Professionalità.

ART. 6 – TURNO – REPERIBILITA' - ORARIO

(Art.68 comma 2 lett. d CCNL 21/5/2018)

1. La spesa prevista per l'anno 2019 per le indennità di cui all'art. 68 comma 2 lett. d) del CCNL 21/5/18 viene erogata in riferimento ai valori indicativi e alla disciplina sotto specificati:

- a) TURNO: per la disciplina del turno si fa riferimento all'art.23 CCNL 21/5/18 ed ai valori ivi indicati. La spesa presunta per l'anno 2019 è pari ad Euro **26.808,10**;
- b) REPERIBILITA': la misura dell'indennità di cui al comma 1 dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018, in applicazione del comma 4 del medesimo articolo, è elevata ad Euro **12,00** per dodici ore al giorno con decorrenza 01/01/2019.
 - è istituito il servizio di pronta reperibilità per i servizi tecnici comunali e per il servizio di stato civile. **Gli addetti allo stato civile** sono collocati, uno per turno, in reperibilità di quattro ore antimeridiane nelle giornate di sabato, domenica e festivi. **Il personale operaio dei servizi tecnici**, due per turno

più un tecnico, compatibilmente con la disponibilità di organico, sulla base di appositi accordi tra le parti, è collocato in reperibilità nelle giornate di sabato, domenica e festivi per dodici ore, normalmente dalle ore 8,00 alle ore 20,00. I turni sono stabiliti con disposizione del dirigente, comunque nel rispetto dell'art.24 CCNL 21/5/18. **In caso di eventi eccezionali, calamità naturali o condizioni atmosferiche particolarmente avverse, il Sindaco può istituire turni di reperibilità temporanea** anche oltre quelli fissati dal presente contratto decentrato; ai turni così stabiliti si applica la disciplina contrattuale. La spesa annuale prevista per i turni di reperibilità è pari ad **Euro 6.778,00**. *1.884,80*

- c) **ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO:** per tale orario si intende esclusivamente l'orario "ordinario" prestato in ore notturne, festive o festivo notturne. Lo stesso viene compensato secondo le maggiorazioni disposte dall'art.24 del CCNL 14/9/2000. La spesa annua prevista è pari ad Euro **1.000,00**. Tale compenso non compete al personale che già beneficia dell'indennità di turno per l'orario di lavoro svolto.
- d) Sulla base delle attestazioni rese dai responsabili dei servizi interessati trasmesse all'ufficio personale, le indennità di cui alle lett. a) b) e c) del presente articolo sono pagate con cadenza bimestrale.

ART.7 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Art. 70 quinquies CCNL 21/5/2018).

1. Il fondo di cui al presente articolo è quantificato, per l'anno 2019, in Euro **18.000,00**.
2. Il compenso per specifiche responsabilità spetta, ex art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/5/18, al personale delle categorie D, C e B a cui, con provvedimento formale, sia richiesta l'assunzione di responsabilità specifiche che, per quanto ricomprese nella declaratoria di categoria o profilo professionale, tuttavia pongano il dipendente in una posizione tale da dover assumere responsabilità specifiche e dirette che lo differenzino dalle ordinarie responsabilità richieste alla generalità dei dipendenti di pari categoria, con particolare riguardo alle dirette responsabilità di carattere gestionale o di procedimento.
3. Le posizioni verranno individuate con determina dirigenziale, successivamente alla fissazione del Piano degli Obiettivi stabiliti da parte dell'Amministrazione comunale, anche a carattere ricognitivo, in modo che l'attribuzione della posizione stessa decorra, ove spettante, dal 1 gennaio dell'anno di riferimento. In ogni caso la determinazione dovrà essere adottata entro il mese di aprile di ogni anno.
4. I Dirigenti, sentite le A.O, individuano con propria determinazione, in relazione agli obiettivi di PEG, il personale destinatario dell'indennità, sulla base dei seguenti criteri:

A) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	MAX . 15 PUNTI
1) Autonomia Operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

B) RESPONSABILITA' GESTIONALE	MAX . 15 PUNTI
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'A.7. 4/20' and other illegible marks.

C) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	MAX . 15 PUNTI
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

a) Per le figure individuate, si sommano i punteggi ottenuti e si divide il budget assegnato di cui al comma 1 detratte le somme necessarie di cui al comma 6, per la somma complessiva dei punteggi ottenendo così il valore del punto che verrà moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni titolare, fermo resto che non può essere corrisposto un compenso superiore a quello previsto dal CCNL.

5. Per l'anno 2019, le parti concordano quanto segue:

- le figure individuate quali titolari di U.O e Ufficio sulla base della struttura approvata con Delibera di Giunta n. 37 del 6/10/2018 sono automaticamente destinatarie dell'istituto delle particolari responsabilità, da erogarsi sulla base dei criteri definiti per il 2018, per il periodo 01/01/2019- 13.05.2019;

- Per il periodo 14/05/2019-31/12/2019 essendo vigente la nuova struttura organizzativa approvata con Delibera di Giunta Comunale n.104 del 14.05.2019, che non prevede Unità operative e uffici, i dirigenti dovranno effettuare una ricognizione delle figure destinatarie dell'istituto di cui al presente articolo, da erogarsi secondo i criteri definiti per il 2018.

6. Per quanto concerne le specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 2 lett. a), b), c) e d) del CCNL 21/5/18, le parti concordano che l'individuazione degli aventi diritto deve essere effettuata sulla base di atti formali, escludendosi eventuali mansioni esercitate "di fatto". L'indennità può essere attribuita solo dal momento che vi sia l'atto formale di individuazione e nella misura di Euro **350,00** individuali annui lordi.

ART.8 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

(Art.70 bis CCNL 21/5/18)

1. Il fondo per l'anno 2019 è quantificato in Euro **1.512,00** per quanto concerne il rischio, in Euro **1.486,00** per quanto concerne l'esercizio di attività disagiate e in Euro **3.780,00** per il maneggio valori. Le parti concordano, in ottemperanza e nei limiti di cui al comma 3 dell'art.70 bis CCNL 21/5/18, di differenziare il valore giornaliero dell'indennità secondo le diverse tipologie delle particolari condizioni di lavoro.

2. **RISCHIO:** Si considerano attività di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, le prestazioni che comportano:

➤ l'impiego di attrezzature e strumenti, azioni di sollevamento e trazione, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti; esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, gas, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di operaio;

➤ diretto e continuo esercizio di attività di trasporto con automezzi, scuolabus, ed altri veicoli per trasporto di persone o cose. Il personale che può percepire questa indennità compensativa è il personale adibito al trasporto scolastico;

➤ uso di attrezzatura da cucina. Il personale che può percepire l'indennità è quello addetto al servizio mensa;

➤ manipolazione di materiale elettrico. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di elettricista;

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

L'indennità compete per il periodo di effettivo servizio, pertanto l'assenza dal lavoro per qualunque causa non dà diritto alla percezione dell'indennità che, in tal caso, verrà proporzionalmente ridotta. L'indennità per la particolare condizione di lavoro di cui al presente comma è stabilita in Euro **1,20** giornalieri.

3. **DISAGIO**: sono considerate particolarmente disagiate le attività che ricadono nelle situazioni seguenti:

- a) Le attività che, per esigenze di garanzia dei servizi, sono tenute ad una programmazione di orario plurisettimanale con orari, in determinati periodi dell'anno, superiori alle 36 ore settimanali;
- b) Le attività tenute, con frequenza anche periodica, ad un orario particolarmente flessibile, in modo da conformarsi alle esigenze di assistenza agli organi istituzionali e che comporti attività lavorativa anche in ore serali e notturne o festive. La flessibilità richiesta dal dipendente per esigenze personale è fuori dal campo di applicazione della presente disciplina.
- c) Attività che comportano esposizione agli agenti atmosferici durante lo svolgimento delle proprie funzioni.

Il personale addetto alle attività di cui sopra è individuato nel personale operaio, e nelle ulteriori figure individuate dal dirigente rientranti nelle fattispecie di cui sopra. L'indennità per la particolare condizione di lavoro di cui al presente comma è stabilita in Euro **1,35** giornalieri, comunque commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività

- d) Sono riconosciute le festività come particolarmente disagiate, per i dipendenti chiamati in servizio, le date del 1° Gennaio, 25 Aprile, 1° Maggio, 2 giugno, Ferragosto, Santo Patrono, Pasqua, Natale, Santo Stefano e 31/12. Ai lavoratori chiamati a prestare servizio in tali date è riconosciuta una indennità di disagio di 10 euro lordi a persona e a giornata.

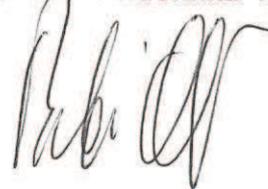
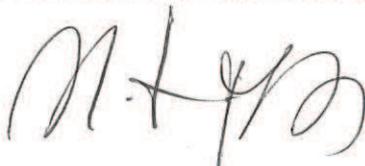
4. **MANEGGIO VALORI**: le parti danno atto che le uniche figure adibite in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa sono individuabili esclusivamente nei servizi di Polizia Municipale (limitatamente alle figure non destinatarie dell'indennità di servizio esterno), servizi demografici ed economato; il personale effettivamente addetto al maneggio valori deve essere individuato con provvedimento del Responsabile del servizio di riferimento. L'indennità giornaliera è fissata di comune accordo in Euro **1,50**.

5. Sulla base delle attestazioni rese dai responsabili dei servizi interessati, le indennità di cui al presente articolo saranno liquidate con cadenza bimestrale.

ART.9 – POLIZIA MUNICIPALE. INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

(Art.56 quinquies CCNL 21/5/2018)

1. Per l'anno 2019 per l'indennità di cui al presente articolo è prevista la somma di Euro **5.040,00**
2. Il Comandante, unitamente alle comunicazioni relative ai turni della P.M., comunica all'ufficio personale anche le giornate di effettivo svolgimento dei servizi esterni ai fini della relativa liquidazione.
3. Per ogni turno di servizio esterno è prevista l'indennità giornaliera di Euro **2,00**.
4. L'indennità di cui al presente articolo spetta per servizi esterni di durata non inferiore alle due ore giornaliere.
5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità relativa alle condizioni di lavoro di cui al precedente art.8.



6. Sulla base delle attestazioni rese dai responsabili dei servizi interessati, le indennità di cui al presente articolo saranno liquidate con cadenza bimestrale.

ART.10 – POLIZIA MUNICIPALE. INDENNITA' DI FUNZIONE

(Art.56 sexies CCNL 21/5/2018)

1. Il valore dell'indennità, nei limiti dell'importo e secondo gli stessi criteri e modalità stabiliti per le specifiche responsabilità dal precedente art.7, sarà erogato alle figure individuate dal Dirigente del Servizio di appartenenza.
2. Ai sensi dell'art.56 sexies, l'indennità di cui al presente articolo sostituisce e non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui al precedente art.7.

ART.11 – RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

(Art.68 comma 2 lett. g) CCNL 21/5/2018 e comma 3 lett. c)

1. In riferimento all'art.68 comma 2 lett. g) CCNL 21/5/18, viene destinata una quota del 30% in relazione alle seguenti fattispecie:

a) Effettivo risparmio o maggiore introito realizzato e documentato in relazione alla previsione riportata nel PEG per la conclusione di contratti di sponsorizzazione o accordi di collaborazione. L'effettivo risparmio o maggiore introito è accertato con deliberazione della Giunta comunale, nel rispetto dei criteri e procedure previsti nello specifico regolamento comunale.

b) Introiti derivanti da convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.

c) Introiti derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali. I servizi pubblici e/o le prestazioni di cui alla presente lettera c) sono approvati, previo confronto con le OO.SS., con deliberazione della Giunta comunale. L'elencazione riportata nella deliberazione della Giunta ha carattere tassativo.

2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate al personale facente capo al servizio o ai servizi che hanno effettivamente conseguito i risparmi o realizzato gli introiti e sono erogate con determinazione del dirigente del servizio competente, previo confronto con le OO.SS. Le risorse di cui al comma precedente non riguardano l'indennità di cui al precedente art. 9, che ha specifica disciplina. Al momento non sono quantificabili risorse in riferimento al comma precedente che, ove dovessero concretizzarsi, saranno rese disponibili comunque nel limite massimo di cui al precedente art. 3 comma 1 lett. a).

3. Le risorse che ai sensi dell'art. 68 comma 3 lettera c) derivano da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge sono le seguenti:

➤ incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D. lgs.vo 18.04.2016 n. 50. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione sono stati oggetto di contrattazione decentrata e sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'Ente.

➤ Compensi Istat di cui all'art. 70-ter del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21.05.2018;

➤ I compensi previsti dall'art. 1 comma 1091 della Legge 145/2018, (incentivi anti evasione), che saranno erogati nel rispetto e secondo le modalità stabilite dall'apposito regolamento comunale.

4. I compensi di cui al presente articolo sono sempre considerati al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione comunale.

ART.12 – FONDO E CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

(Art.16 CCNL 21/5/2018)

- A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, le progressioni economiche orizzontali sono attribuite nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo. Verificata la quota di risorse stabili disponibili, viene destinata alle progressioni orizzontali da effettuarsi con decorrenza **01/11/2019** una somma complessiva pari a € **6.500,00** (pari ad Euro **28.168,00** a regime) .
- 2. Alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali possono partecipare tutti i dipendenti che alla data di decorrenza della selezione, sono in possesso dei requisiti di cui all'allegato "A".
- Le parti concordano che potranno beneficiare della progressione un numero limitato di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto e, nel limite del budget di spesa assegnato, con priorità alle categorie inferiori.
- 3. Tenendo conto del numero dei dipendenti inquadrati nelle diverse categorie contrattuali, del costo medio degli avanzamenti economici all'interno delle medesime categorie, le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1 novembre 2019, sono così distribuite:
 - € 2.400,00 per le progressioni all'interno della categoria B
 - € 1.800,00 per le progressioni all'interno della categoria C
 - € 2.300,00 per le progressioni all'interno della categoria D
- 4. Le parti concordano di destinare prioritariamente all'istituto delle progressioni orizzontali, anche negli anni 2020 e 2021, le risorse di parte stabile che dovessero rendersi disponibili.
- 6. Nell'allegato "A", che costituisce parte integrante del presente accordo, sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione e per la formazione delle graduatorie, ed è esposto in dettaglio il procedimento da attuare.

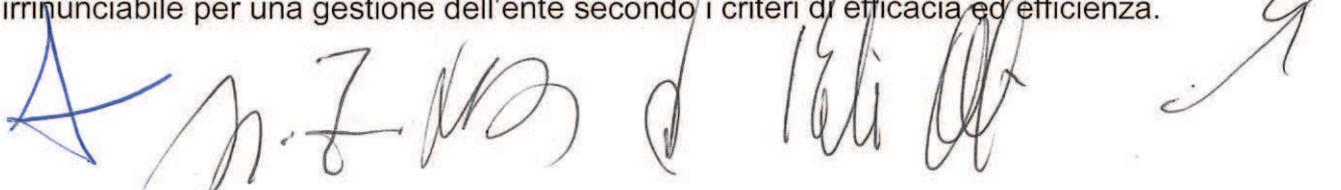
ART.13 – AMBIENTE DI LAVORO, QUALITA' DEL LAVORO ED ASSETTI ORGANIZZATIVI

1. Le parti concordano sulla necessità di procedere, pur con la necessaria gradualità, al costante miglioramento degli ambienti di lavoro, con particolare riferimento all'igiene, prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. A tal fine le parti concordano che ogni anno sia previsto apposito stanziamento in bilancio, anche all'interno del piano degli investimenti, dedicato al miglioramento degli ambienti di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza degli ambienti e all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'attività dei dipendenti disabili.
3. Dovrà inoltre essere previsto specifico capitolo di bilancio per le problematiche relative all'igiene e sicurezza sul lavoro e medicina preventiva.
4. Degli stanziamenti di spesa di cui ai commi precedenti e del consuntivo delle spese effettivamente sostenute, è data informazione alle OO.SS. e alle R.S.U.
5. In relazione agli assetti organizzativi ed innovazioni tecnologiche che abbiano direttamente o indirettamente riflesso sull'attività lavorativa dei dipendenti, le parti concordano sulla necessità di preventiva informazione ed eventuale concertazione, prima di procedere a modifiche organizzative.

ART.14 – FORMAZIONE PROFESSIONALE

(Artt.49 bis e 49 ter CCNL 21/5/2018)

1. Lo sviluppo della professionalità del personale dipendente è elemento essenziale e irrinunciabile per una gestione dell'ente secondo i criteri di efficacia ed efficienza.



2. La formazione del personale dipendente dovrà pertanto essere continua e rivolta a tutto il personale, senza alcuna esclusione, anche nella considerazione che tale formazione, ai sensi del precedente art.12, ha influenza sulle selezioni per i passaggi di qualifica all'interno della categoria.
3. Per incentivare la formazione professionale dovrà essere destinata alla formazione una quota di bilancio non inferiore all'1% della spesa complessiva del personale prevista nel bilancio di previsione. Tale somma dovrà essere destinata alla partecipazione del personale a specifici corsi di formazione organizzati all'esterno dell'ente e all'organizzazione di corsi di formazione interni all'ente, nonché a materiali e pubblicazioni necessarie al continuo aggiornamento del personale. I corsi di formazione interni sono tenuti, di norma, dai dirigenti dei servizi e dal Segretario Generale.
4. Degli stanziamenti di spesa di cui ai commi precedenti e del consuntivo delle spese effettivamente sostenute, è data informazione alle OO.SS. e alle R.S.U.
5. Ai sensi dell'art.49 ter del CCNL 21/5/18, con separato atto, previo confronto con le OO.SS., sarà stabilito il programma delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale.

ART.15 – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

(Art.22 CCNL 21/5/2018)

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi, con particolare riguardo al contemperamento delle esigenze dell'utenza e dei lavoratori dipendenti.
2. Per la disciplina e per le diverse tipologie di orario di lavoro le parti fanno pieno riferimento all'art.22 CCNL 21/5/18, al D.Lgs.66/2003 e al vigente regolamento di organizzazione, dando comunque atto che la materia è stata oggetto di apposita disciplina adottata, previo confronto con le OO.SS, con determinazione n.1985 del 12/10/2018.

ART.16 – SERVIZIO DI MENSA

1. E' confermato il servizio di mensa già istituito mediante affidamento della gestione a terzi sulla base di apposite convenzioni.
2. Il competente servizio comunale predisporrà appositi blocchetti di buoni mensa che potranno essere ritirati dal personale interessato presso il servizio economato, previo pagamento del corrispettivo a carico del dipendente mediante addebito in busta paga.
3. Sul buono mensa, al momento dell'utilizzo, il dipendente dovrà annotare la data di utilizzo e il proprio nome e cognome.
4. Possono usufruire della mensa tutti i lavoratori alle dipendenze del Comune (di ruolo, a tempo determinato, obiettori di coscienza, borse lavoro, etc....), che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, sia per orario articolato, sia per straordinario, sia per recupero e a condizione che il rientro pomeridiano abbia una durata di almeno due ore. Può inoltre fruire dei servizi di mensa il personale in servizio alle biblioteche, la Polizia Municipale e la Portineria, limitatamente a coloro che hanno un orario di uscita pari o successivo alle ore 13,30.
5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che ricada nelle fattispecie di cui al comma 5 dell'art.45 CCNL 14/9/2000.
6. Il buono mensa è finalizzato esclusivamente alla fruizione del pasto nel giorno di rientro o nelle altre ipotesi di cui al precedente comma 4, come risultante dall'orologio marcato tempo, con espressa esclusione di ogni ipotesi di diversa fruizione, non avendo lo stesso la natura del buono sostitutivo ex art.46 CCNL 14/9/2000.

7. L'ufficio competente svolgerà periodicamente indagini, anche a campione, sul corretto utilizzo del buono mensa da parte dei dipendenti. L'utilizzo non corretto del buono mensa comporta, oltre all'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari, il recupero di quanto indebitamente fruito da parte del dipendente.

ART.17 – REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

1. Le parti fanno riferimento alla regolamentazione del diritto di sciopero per i servizi pubblici essenziali fanno riferimento alla normativa di settore.

ART.18– NORMA DI SALVAGUARDIA

1. Qualunque risparmio dovesse verificarsi nella gestione dei singoli fondi di cui al presente contratto decentrato, così come ogni eventuale risorsa aggiuntiva che si dovesse per qualunque ragione determinare, ove non abbia destinazione vincolata per legge o per CCNL, dovrà essere destinato previa contrattazione con le OO.SS.

ART. 19 – NORMA DI RINVIO

1. Per quanto non disposto dal presente contratto decentrato, si fa riferimento ai CC.CC.NN.LL. e alle disposizioni di legge e regolamentari in materia.
2. Copia del presente contratto decentrato sarà trasmesso all'ARAN entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

LE OO.SS. PROVINCIALI CGIL - Cisl - Uil, delegano le RSU alla firma definitiva del contratto.

Per la parte sindacale

Per la parte pubblica

CSN F.P. P.F.
Modena - B. ai
P. L. Cisl FP
P. L. Uil
P. L. Uil

G. P. A. e
Roberto Berdini

(CRITERI E PROCEDIMENTO PER LA SELEZIONE DELLE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA)

1. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario essere in possesso dei seguenti requisiti alla data di decorrenza della progressione:
 - Essere dipendenti del comune di PESCIA, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
 - avere una permanenza minima di 24 mesi, sempre con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nella posizione economica in godimento salva l'applicazione dell'art. 51, comma 7, del CCNL 21/05/2018.
 - aver ottenuto in ciascun anno una valutazione della performance individuale positiva e complessivamente non inferiore al 70% del punteggio massimo ottenibile.
 - Non aver subito sanzioni disciplinari nel biennio precedente la data della progressione, superiori al rimprovero verbale;

2. Ai fini del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento si applica quanto segue:
 - il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato allo stesso modo del rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - non si tiene conto di eventuali periodi di assenza, di qualunque tipo;
 - il requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica è applicato anche al personale trasferito da altro ente per mobilità;

CRITERI DI VALUTAZIONE

Vengono formulate graduatorie distinte per ogni categoria;

La progressione economica è attribuita sulla base della media semplice rapportata a 100 delle valutazioni delle performance individuali ottenute nel triennio precedente, riconducendo poi il punteggio ottenuto, alle seguenti fasce di merito:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONI PERFORMANCE INDIVIDUALE TRIENNIO PRECEDENTE
--------	---

1^ FASCIA	90-100
2^ FASCIA	80-89
3^ FASCIA	70-79

L'arrotondamento ai fini della collocazione nelle fasce di cui sopra, è all'unità inferiore o superiore rispettivamente per frazioni inferiori oppure pari/superiori allo 0,5.

Il dipendente deve ottenuto almeno due anni di valutazione di cui almeno un anno dal Comune di PESCIA;

Se il dipendente, per qualsiasi ragione, ha ricevuto la valutazione solo in due degli anni indicati, la media si ottiene dagli anni effettivamente valutati.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrare per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

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

1. Esperienza professionale maturata, cumulata nella medesima posizione economica nei rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato nel comparto Enti locali – Funzioni locali.
2. Esperienza professionale maturata complessivamente nelle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs.vo 165/2001 comparto Enti Locali – Funzioni Locali con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato.
3. Punteggio attribuito

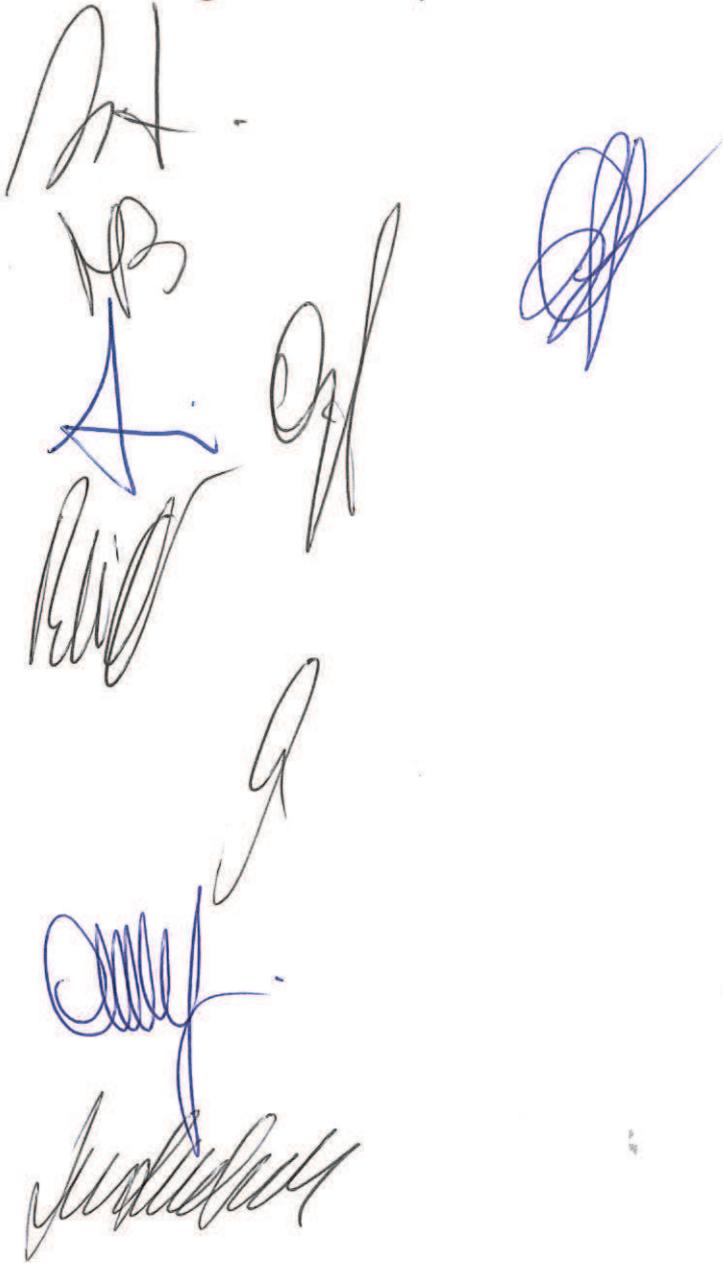
PROCEDIMENTO

Sarà cura dell'Ufficio Personale, sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali dei risultati inerenti la valutazione della performance individuale del triennio, formare le graduatorie provvisorie per ogni categoria giuridica.

Le graduatorie provvisorie per l'anno di riferimento saranno consultabili presso l'Ufficio Personale.

L'informativa della disponibilità delle stesse, sarà resa nota ai dipendenti mediante e-mail ai rispettivi indirizzi di posta elettronica. Nei successivi 7 giorni i dipendenti potranno segnalare eventuali errori nella formulazione delle graduatorie.

Le graduatorie saranno approvate in via definitiva, una volta terminato l'esame delle eventuali segnalazioni del personale.



A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged vertically on the left side of the page. From top to bottom, there are approximately seven distinct signatures, some appearing as initials or stylized names. To the right of the middle section of these signatures, there is a separate, circular scribble or signature.