COMUNE DI LASTRA A SIGNA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ
Art. 4 - Quantificazione delle risorse
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 7 - Produttività e miglioramento dei servizi. Corresponsione dei compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale
Art. 8 - Maggiorazione del premio individuale

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ
Art. 9 - Principi generali
Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL
Art. 11 - Indennità di reperibilità
Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità
Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
Art. 14 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)
Art. 15 - Principi e criteri generali di accesso
Art. 16 - Criteri per le progressioni economiche orizzontali (PEO)
Art. 17 - Pubblicità e ricorsi

CAPO IV - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Art. 18 - Criteri per il conferimento la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative

TITOLO III: ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 19 - Rapporti di lavoro a tempo parziale
Art. 20 - Orario di lavoro
Art. 21 - Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario
Art. 22 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale
Art. 23 - Salute e sicurezza sul lavoro
Art. 24 - Riflessi sulla qualità del lavoro delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi
Art. 25 – Personale Polizia Municipale indennità di servizio esterno (ex art. 56 quinquies) e indennità di funzione (ex art. 56 sexies)

ALLEGATI
ALLEGATO A - Costituzione fondo risorse contrattazione integrativa 2018
ALLEGATO B - Ripartizione del Fondo risorse contrattazione integrativa
ALLEGATO C - Sistema pesatura Responsabilità di Servizio
ALLEGATO D - Scheda progressione economica all'interno della categoria
ALLEGATO E - Prestazioni pericolose cui spetta indennità di rischio

Il giorno ventuno del mese di dicembre 2018, la delegazione di parte pubblica composta dal Presidente Dr. Rossano Mancusi e da:

- Arch. Susanna Taddei;
- Dr. Cesare Baccetti;

e le RSU aziendali sig.ri

- Elena Falleni;
- Francesco Pieragnoli;
- Stefano Giovannini;
- Susanna Palli;
- Luigi Cartei;

e le OOSS territoriali firmatarie del CCNL di categoria rappresentate dai signori:

- Roberto Mazzi - CGIL Funzione Pubblica
- Raffaella Comodo – CISL FP

Segretario verbalizzante
Dr. Enrico Tirati

sono presenti per la definizione del nuovo Contratto integrativo decentrato con decorrenza 1 gennaio 2018, fatta salva diversa data espressamente indicata nell'articolato, a seguito del CCNL 21 maggio 2018 e del D.LGS 150/09 come modificato dal decreto 75/17;

Le parti danno atto

- Che il presente contratto integrativo decentrato avrà vigenza dal 1° gennaio 2018 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI
- la parte pubblica ha costituito il Fondo per le risorse decentrate con Deliberazione della G.C. n.178 del 29/11/2018, che viene consegnata alle OO.SS. e alla RSU
- che si utilizza il Regolamento di valutazione della Performance vigente
- che in riferimento all'indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischi, si procederà con la liquidazione sulla base delle vigenti modalità fino al 31/12/2018
- di quanto stabilito dall'art. 8 comma 6 del CCNL 21/5/2018 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge a dai CCNL e non possono comportare oneri non previsti;
- che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenute sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in altri accordi decentrati precedenti nelle parti discordanti,
- che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante deve essere inviata al revisore dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 6 del CCNL 21/5/2018, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta Comunale per l'autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

si impegnano

- ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine della prevenzione di conflitti o controversie. Pertanto eventuali problemi in ordine alle modalità di erogazione e di calcolo potranno essere definiti in appositi incontri per la definizione delle modalità operative necessarie senza ulteriori modifiche dell'accordo;

- alla risoluzione delle controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10 comma 2 CCNL 21/5/2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CID a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

PREMESSO che :

il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI) 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 seguenti fonti legislative o regolamentari:

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora CCNL);
- Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- Il D. Lgs. 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;
- 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";
- Il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in essere,
- i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 per le parti non contrastanti
- la Determinazione n. 956 del 6.12.2018 recante "COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018 AI SENSI DELL'ART.67 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 21.05.2018".

Il presente contratto decentrato integrativo (CDI) sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

- Stipulano e regolano quanto segue:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo (CDI) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
2. Esso avrà vigenza dal 1° gennaio 2018 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, così come possibili modifiche all'articolato normativo resesi necessarie, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa

di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.

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.
5. Il presente CDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.
7. Per l'anno 2018, nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con i CDI precedenti fino alla ridefinizione della presente regolazione contrattuale.

Art. 2
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza 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 datoriale.
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 datoriale convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3
Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica 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.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art 4
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
   Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.
2. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziate come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.

3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 6 del presente contratto integrativo.
4. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'**anno 2018**, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 956 del 6.12.2018.
5. Per l'anno 2018 le risorse previste e disponibili sono riepilogate nell'**allegato A)** "Costituzione fondo risorse contrattazione integrativa 2018" a far parte integrante del presente accordo quantificate rispetto all'unico importo consolidato del Fondo anno 2017, le risorse aggiuntive previste dal CCNL, nel rispetto dei limiti di cui all'articolo art. 23 comma 4 del D.Lgs 75/2017.

Art. 5
Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale;
   c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
   d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
   e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
   f) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3;
   g) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
   h) risorse da utilizzare per rimborsare risorse in relazione al personale comandato/trasferito per le gestioni associate.
2. Il Fondo di cui al presente articolo è quantificato al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative relative ad annualità precedenti quantificate in 88.275,55.

Art 6
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti danno atto che fino alla data di sottoscrizione del presente accordo sono state applicate le disposizioni e gli istituti previsti nel CCDI precedenti, prorogati in assenza di ulteriori contratti decentrati anche in quanto non in contrasto con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 e ssmm.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione, previa certificazione della parte stabile da parte del responsabile del "Settore Personale", distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" che sono rese disponibili dall'amministrazione nel bilancio di previsione e il cui utilizzo è subordinato alla conclusione della contrattazione decentrata tra le parti che ne definisce l'utilizzo. Le risorse variabili in particolare sono utilizzate per il finanziamento di istituti legati al riconoscimento delle professionalità ed al raggiungimento degli obiettivi.
3. 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;
   b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - 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 nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la performance organizzativa e 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;
e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

4. Il nucleo di valutazione presidia l'utilizzo omogeneo degli strumenti e dei meccanismi incentivanti nell'ambito più generale della verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente.
5. Per l'anno 2018 si riepiloga nell'**Allegato B)** "Destinazione del Fondo risorse contrattazione integrativa" a far parte integrante del presente accordo, la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di indirizzo.

Art. 7
Produttività e miglioramento di servizi: corresponsione di compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse del fondo, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio previsionale e Dup, PEG/Pdo, Piano della Performance, etc.).
2. L'erogazione degli incentivi è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente e viene effettuata sulla base dei criteri e delle modalità previste dal Regolamento per la valutazione delle performance vigente nell'anno di riferimento.
3. La valutazione avviene in particolare sulla base degli obiettivi annualmente definiti per l'attuazione di quelli riportati negli strumenti programmatori dell'Ente ed in particolare nel PEG, e successivi atti, che comprende tutti gli obiettivi annuali di miglioramento dell'attività ordinaria e progettuali legati all'introduzione di innovazioni, oltre agli indicatori delle attività ordinarie.
4. Almeno il 30% delle risorse disponibili (ai sensi dell'art. 68, comma 3 del CCNL, con esclusione delle lettere c, f, g) è utilizzato per l'incentivazione della performance individuale.

Art. 8
Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale (Art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018) attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 7% del personale valutato positivamente, distribuito fra le categorie sulla base del numero dei dipendenti avente diritto alla performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
   - superiore valutazione media del triennio
   - in caso di parità fra due o più dipendenti avranno priorità coloro che non hanno ottenuto il beneficio l'anno precedente
   - maggiore anzianità di servizio nell'ente (nel caso di ulteriore parità)
3. Per l'individuazione di tale maggiorazione si prenderà come base di riferimento il totale delle risorse annualmente assegnate alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera B del CCNL).

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art 9

Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, ad eccezione delle indennità di cui ai successivi articoli 12 e 13 che saranno decurtate solo in caso di malattia, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di Settore.
3. 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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di Settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. 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.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale dell'anno successivo.

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

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile del Settore.
5. Le indennità di cui al presente articolo hanno decorrenza dal 1° gennaio 2019.
6. Il Responsabile del Settore competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.
7. Le parti, considerato il contesto dimensionale, sociale e ambientale di riferimento, gli specifici settori di attività e l'effettiva incidenza di tali criteri nell'organizzazione dell'Ente, hanno definito come segue modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL:

a) Attività esposte a rischi

I dipendenti impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1,5. Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici,
- attività di gestione delle emergenze in caso di allerta meteo.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
Le prestazioni di lavoro per il cui svolgimento compete l'indennità di rischio sono elencate nella allegata tabella "E".

b) Attività inerenti il maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori cassa, nominati agenti contabili e agenti riscuotitori dell'ente, con atto formale ai sensi del vigente regolamento di contabilità, viene riconosciuta una indennità pari a:

- euro 1,00 giornaliere a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 150,00 euro mensili;
- euro 1,10 giornaliere a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1032,00 euro mensili;
- euro 1,60 giornaliere a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1.550,00 euro mensili;

c) Attività disagiate particolari

Le parti individuano i seguenti fattori particolari e rilevanti di disagio:

la prestazione richiesta, per esigenze di funzionalità dei servizi e non rientrante nelle ordinarie prestazioni di lavoro, resa sempre in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, anche in orari festivi e fuori sede, per garantire esigenze di rappresentanza dell'ente in occasione di eventi o manifestazioni istituzionali.

Ai dipendenti che svolgono tale tipologia di attività (attualmente quella di gonfaloniere) viene riconosciuta una indennità di euro 4 giornaliere.

L'indennità di cui al presente punto c) può essere attribuita ad altri dipendenti previo accordo in sede di delegazione trattante con indicazione delle risorse necessarie nell'ambito del rispetto del tetto di spesa del fondo determinato dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti al momento dell'assegnazione.

Art 11
Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 in applicazione dell' art. 7, comma 4, lettere i) CCNL 21.5.2018 per 12 ore al giorno
3. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale sono individuate nelle seguenti: manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze, servizi di stato civile.
4. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvederà il Responsabile di Settore, con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, di norma, nel mese successivo a quello interessato.
5. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.
6. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 6 volte in un mese;
7. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità, si prevede:

- obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti;
- in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non sono pertanto remunerate con l'indennità di reperibilità;
- per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 10,33 viene maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non può comunque essere inferiore a 4 ore;
- il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale;
- il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
- la reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, permessi, ferie, congedi vari.

Art 12
Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici, che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo ed ulteriore rispetto a quello ordinario. Per far fronte a situazioni di questo tipo il CCNL, all'art. 70 quinques, comma 1, individua la possibilità di erogare ai dipendenti "Indennità per specifiche responsabilità" per compensare l'esercizio di compiti che comportano tali responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Le indennità per il personale di categoria B, C e D di cui al presente punto sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione e, se riferite a rapporti di lavoro non a tempo pieno, vanno parametrate rispetto ad eventuali contratti part – time.
3. Le indennità sono attribuite dai Responsabili di Settore con specifici atti formali, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali, attraverso l'informazione preventiva alle OOSS ed alla RSU che possono quindi richiedere il confronto sul rispetto dei requisiti e sulle motivazione della assegnazione.
4. Le parti concordano che le posizioni di particolare responsabilità individuabili sono le seguenti:

A) Responsabilità di servizio e di procedimento
Ai Responsabili dei Servizi ai quali spetta la direzione della struttura organizzativa cui sono preposti nonché la responsabilità dell'attività svolta dagli uffici loro affidati e, nel rispetto delle direttive impartite dal responsabile sovraordinato, della realizzazione dei programmi ed obiettivi da quest'ultimo assegnati, oltre alla gestione delle risorse umane e strumentali loro assegnate ed all'organizzazione del lavoro all'interno del Servizio, ai sensi del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi spetta una indennità massima di euro 3.000,00, di cui all'art. 56 sexisies comma 2 CCNL, determinata e graduata in base a criteri di pesatura di cui alla tabella allegato C, inserendo i servizi dell'organigramma vigente.
I presenti criteri sono applicabili con decorrenza dal 1° gennaio 2019;

Art. 13
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL/2018 sono erogabili indennità per un importo non superiore a € 350 lordi annuali per compensare i seguenti aspetti:

- le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;

- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi informatici.

2. In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile del servizio e non compete ai funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente punto sono erogate mensilmente
4. I presenti criteri sono applicabili con decorrenza 1° gennaio 2019;

Art. 14
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2 lettera g CCNL) si riferiscono a:

a) Incentivazione del personale comunale impegnato nelle rilevazioni Istat

In occasione della definizione dell'ufficio censimento, l'eventuale personale comunale interessato dalla predetta attività può essere interessato dalla quota incentivante resa disponibile dall'Istat per l'ufficio censimento.

Il responsabile dell'ufficio censimento individua i dipendenti che svolgono operazioni censuarie nell'ambito della prestazione lavorativa e sulla base dei ruoli assegnati, stabilisce la ripartizione individuale della percentuale di cui al comma 1. L'atto di individuazione delle quote viene trasmesso alle OO.SS. per informazione preventiva ed eventuale confronto.

L'erogazione avviene a conclusione delle operazioni censuarie.

b) Incentivi per il supporto alle funzioni tecniche Art.113 D.lgs 50/17

L'attivazione degli incentivi per il supporto delle funzioni tecniche avviene sulla base di quanto definito dallo specifico regolamento comunale, per le quali le parti si impegnano a ritrovarsi per il suo esame.

c) Piani di razionalizzazione

Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del Decreto legge 6/7/2011, n. 98.
I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia una percentuale sarà destinata all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del Decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in particolare al personale direttamente coinvolto.
I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

d) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997
Tali risorse derivanti, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, 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.

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Art. 15
Principi e criteri generali di accesso

1. Il sistema di selezione per l'attribuzione della PEO nelle categorie è fondato sui principi di selettività, merito e gradualità. Il limite all'attribuzione della PEO, per ciascuna selezione è costituito dalla disponibilità di risorse destinate a ciascun percorso di progressione.
2. Le PEO sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti e attribuite "in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite..." (art. 16 CCNL);
3. "L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica" (art. 16 CCNL/2018, commi 7 e 8).
4. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 30% dei dipendenti dell'ente.
5. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
6. Si individuano i seguenti requisiti di accesso alle PEO:
   - essere in servizio presso il Comune di Lastra a Signa da almeno 3 (tre) anni;
   - essere inquadrato nella posizione economica posseduta al momento della selezione da almeno 3 (tre) anni;
   - aver conseguito valutazioni superiori al punteggio di 60/100, secondo il sistema di valutazione in vigore, negli ultimi tre anni;
   - non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiori alla multa, negli ultimi tre anni;
7. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente.

Art. 16
Criteri per le progressioni economiche orizzontali

1. Il sistema è regolato secondo le modalità esplicate nella scheda allegata (All. D "Scheda progressione economica all'interno della categoria") al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale, che tengono conto:
   - della media delle valutazioni sulla performance individuale dell'ultimo triennio (75/100),
   - dell'esperienza professionale maturata nella posizione economica posseduta (25/100),
2. Le valutazioni sulla crescita professionale, formulate dai Responsabili di Settore o dal Nucleo di Valutazione (per i Responsabili di Settore), prima della loro formalizzazione, possono essere oggetto di confronto in sede di Conferenza di Staff dei Responsabili al fine di garantire la coerenza applicativa e l'omogeneità del sistema di valutazione.
3. Il Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale procede all'approvazione delle graduatorie annuali per ciascuna delle categorie di appartenenza ed in base ai seguenti raggruppamenti di categorie: Categorie B, Categoria C, Categoria D, Categoria D con PO.
4. In seguito all'attribuzione della progressione economica il punteggio del singolo dipendente viene azzerato.
5. Le valutazioni del personale proveniente per mobilità da altri Enti o in comando presso l'Unione, saranno riparametrate e rese congruenti con il sistema valutativo vigente nel Comune di Lastra a Signa attraverso il confronto, ove possibile, degli indicatori di valutazione dei due sistemi.
6. L'attribuzione della progressione economica ai dipendenti che alla data della selezione hanno in corso di definizione un procedimento disciplinare viene sospesa fino a conclusione del procedimento.
7. Le risorse finanziarie, messe a disposizione per ciascun anno sul Fondo per le Progressioni economiche orizzontali, saranno quantificate ed attribuite a ciascuno dei gruppi di categorie: A e B; C; D, D con P.O.,

in base a criteri, condivisi con le OOSS, che tengano conto del diverso valore medio delle progressioni di ciascuna categoria e del numero dei dipendenti che vi appartengono.

8. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
9. Per **l'annualità 2018** le parti concordano, in considerazione soprattutto del limite delle risorse disponibili autorizzate a tal fine dalla giunta comunale con Deliberazione della G.C. n.178 del 29/11/2018che le progressioni orizzontali potranno essere attribuite esclusivamente ai dipendenti inquadrati al 31.12.2017 nelle seguenti categorie:
    - B1, B2, B3, B4, B5, B6;
    - C1, C2, C3, C4;
    - D1, D2, D3, D4, D5

    Le Progressioni economiche orizzontali saranno assegnate a una quota di dipendenti non superiore ad un terzo degli aventi diritto per ciascuna categoria giuridica.
    L'importo complessivo delle Progressioni economiche orizzontali, determinato in € 11.000,00 sarà così distribuito:
    - Categorie B: euro 2.863,10
    - Categoria C: euro 3.114,46
    - Categoria D: euro 3.880,97
    - Categoria D con P.O.: euro 1.141,46
10. Gli eventuali residui di ciascuna categoria verranno riassegnati alla medesima categoria nell'anno successivo in aggiunta alle attribuzioni ordinarie previste per le progressioni economiche orizzontali.

Art. 17
Pubblicità e ricorsi

1. Dopo la loro approvazione, le graduatorie di selezione sono rese note ai dipendenti mediante pubblicazione sul sito internet e saranno disponibili per la consultazione presso l'Ufficio del Personale per un periodo di almeno 15 giorni.
2. Entro 15 giorni dalla loro pubblicazione si potranno presentare richieste di revisione al Nucleo di Valutazione tramite l'Ufficio Gestione del Personale presentando memorie scritte.
3. Entro 30 giorni dal termine della pubblicazione della graduatoria il Nucleo di Valutazione, acquisiti gli atti e i dati della graduatoria e sentito ove ritenuto necessario i ricorrenti, può chiedere motivatamente al responsabile-valutatore una revisione delle valutazioni effettuate.
4. Gli esiti delle richieste di revisione sono comunicati ai ricorrenti a cura dell'Ufficio del Personale.

CAPO IV - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 18
Criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative.

1. Entro il 21.5.2019 le parti si impegnano a confrontarsi sui criteri in oggetto determinati ai sensi del CCNL per aprire uno specifico tavolo di trattativa relativa all'attribuzione delle competenze economiche.

TITOLO III - ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 19
Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il limite di rapporti a tempo parziale potrà superare soltanto in presenza di gravi e documentate esigenze familiari e comunque sempre tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il contingente del 25% della dotazione organica di ciascuna categoria, fino a un' ulteriore massimo 10%.

Art. 20
Orario di lavoro

1. Si rimanda a successivo esame la riorganizzazione dell'orario di lavoro e la nuova determinazione dei criteri di flessibilità oraria con l'impegno dell'ente di inviare il 31 marzo 2019 una proposta di modifica degli orari di lavoro che necessitano di adeguamento con l'inserimento della pausa di trenta minuti per gli orari di oltre sei ore e la previsione dell'eventuale utilizzo dell'istituto di orario multi periodale.
2. Non sono previsti servizi in turnazione nell' organizzazione dei servizi dell'ente.

Art. 21
Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario

1. Il limite massimo previsto dall'articolo 38 del ccnl 14.09.2000 delle centoottanta ore annue è teoricamente elevabile solo d'intesa con il lavoratore, e previa richiesta motivata all' ente del responsabile di Settore coinvolto.

Art. 22
Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale

1. Le parti concordano che ad oggi non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle quarantotto ore settimanali medie di cui all'articolo 4, comma 4 d.lgs 66/2003.

Art. 23
Salute e sicurezza sul lavoro

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale cosi come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
3. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 24

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. La materia sarà oggetto di approfondimento in occasione del momento annuale di verifica del contratto decentrato.
2. Le parti concordano già da adesso che in caso di attivazione di nuovi sistemi informatici che le attività di formazione dovranno riguardare tutto il personale interessato dalla innovazione tecnologica e che, in caso di assenza dalle attività i colleghi su indicazione del dirigente devono occuparsi di trasferire le conoscenze specificatamente acquisite.

Art. 25

Personale Polizia Municipale indennità di servizio esterno (ex art. 56 quinquies) e indennità di funzione (ex art. 56 sexies)

1. Entro il 21.5.2019 le parti si impegnano a confrontarsi sui criteri in oggetto determinati ai sensi del CCNL per aprire uno specifico tavolo di trattativa relativa all'attribuzione delle competenze economiche.

Il presente CDI sostituisce qualsiasi altro contratto collettivo decentrato se non espressamente richiamato.

Lastra a Signa, 21/12/2018

Per LA Delegazione di parte pubblica
il Presidente
.....
I Componenti
.....
.....

Per le RSU

.....
.....
.....
.....
.....
.....

per le OOSS

.....
.....
.....
.....
.....
.....

NOTE A VERBALE

* * * * * *

.....
.....

.....
.....

ALL. A

CCNL 2016-2018	soggetta a limite	***FONDO RISORSE DECENTRATE – COSTITUZIONE***	*a. 2018*
		Risorse stabili	
Art. 67 c. 1	si	Art. 31 c.2 CCNL 22-01-2004	288.325,15
Art. 67 c. 1	si	incremento art. 32 c. 7 CCNL 22-01-2004 0,2 MS 2001	
Art. 67 c. 2 lett. c)	si	RIA/SIA assegni personam cessato	26.733,85
Art. 67 c. 2 lett. d)	si	Art. 2 c. 3 D.L.vo 165/2001	0,00
Art. 67 c. 2 lett. e)	si	quote fondo personale/funzioni trasferite	0,00
Art. 67 c. 2 lett. d)	si	Per Regioni riduzioni posiz.dirig.max 0,2% MS	0,00
Art. 67 c. 2 lett. e)	si	riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0,00
Art. 67 c. 2 lett. d)	si	Art. 67 c. 5 lett. a) incrementi stabili dotaz.organ.	0,00
		totale risorse stabili	**315.059,00**
	si	differenziale PEO ex dichiarazione 14 CCNL 2004	2.800,00
		totale risorse stabili	**317.859,00**
		Decurtazione permanente art. 9 DL 78/2010	-17.485,44
		totale risorse stabili soggette a limiti	**300.373,56**
		Altre risorse stabili non soggette a limiti	
Art. 67 c. 2 lett. a)	no	quota pro-capite 83,20	0,00
Art. 67 c. 2 lett. b)	no	differenziale PEO	5.849,40
		totale risorse stabili consolidate	**306.222,96**
		Fondo Posizioni Organizzative	**88.275,55**
		Totale Risorse FRD e FPO	**394.498,51**
		Risorse variabili soggette al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c)		*risorse derivanti da disposizioni di legge*	
	si	compensi professionali avvocatura	
	si	Incentivi per recupero evasione ICI	*1.000,00*
Art. 67 c. 3 lett. d)	si	quote una tantum per RIA SIA di personale cessato	*866,42*
Art. 67 c. 3 lett. f)	si	compensi messi notificatori art. 54 CCNL 14-09-2000	*1.500,00*
Art. 67 c. 3 lett. h)	si	Art. 67 c. 4 CCNL 2016-2018 max 1,2 % MS 1997	25.207,94
Art. 67 c. 3 lett. i)	si	Art. 67 c.5 lett. b) CCNL 2016-18 specifici obiettivi nel piano performance e/o programmati	*24.600,00*
		Totale risorse variabili soggette a limite	53.174,36
		Totale Fondo Risorse Decentrate soggette a limite	**353.547,92**
		Totale FRD e FPO soggette a limite	**441.823,47**
		Verifica rispetto limiti	**-121,24**
		Altre risorse variabili non soggette al limite	
Art. 67 c. 3 lett. a)	no	Uff Pensioni - Art. 43 L. 449/97 - art. 4 c. 4 CCNL 2001	
		SGATE quienel Art. 43 L. 449/97 -art. 4 c. 4 CCNL 2001	
Art. 67 c. 3 lett. b)	no	piani di razionalizzazione art. 16 c. 4,5,6 DL 98/2011	
Art. 67 c. 3 lett. c)	no	Compensi avvocatura finanziati con entrate	
	no	compensi ISTAT	
	no	incentivi progettazione art. 93 D.Lgs.163/2006	
	no	Incentivi funzioni tecniche art. 113 c. 2 D.Lgs. 50/2016	
Art. 67 c. 3 lett. e)	no	economie fondo lavoro straord. art. 14 CCNL 1-4-99	
	no	risparmi fondo lavoro straordinario anno precedente	*23.000,00*
	no	economie FRD anno precedente - di parte stabile	*6.286,64*
		totale risorse variabili	**29.286,64**
		totale Fondo Risorse Decentrate	**382.834,56**

totale approvati con atti

ALL. B

CCNL 2016-2018	FONDO RISORSE DECENTRATE – UTILIZZO	a. 2018
	Utilizzi indisponibili	
Art. 68 c.1	differenziale PEO del personale che ne beneficia	NO
Art. 68 c.1	differenziale PEO personale in categoria superiore ai sensi art. 22 D.L.vo 75/2017	NO
Art. 68 c.1	indennità comparto quota B - Art. 33 c. 4 lett. b), c) CCNL 22-1-2004	47.000,00
Art. 68 c.1	Incremento indennità personale educativo incremento - Art. 6 CCNL 05-10-2001	1.200,00
Art. 68 c.1	indennità tempo potenziato personale educativo - Art. 31 c. 7 CCNL 14-9-1999	2.000,00
Art. 68 c.1	indennità ex 8^ q.f. - Art. 37 c. 4 CCNL 6-7-95	NO
	PEO storiche	156.000,00
	totale utilizzi indisponibili	**206.200,00**
	Utilizzi disponibili	
Art. 68 c.2	a) premi correlati alla performance organizzativa	*25.000,00*
Art. 68 c.2	b) premi correlati alla performance individuale	*54.786,00*
Art. 68 c.2	c) indennità condizioni di lavoro art. 70-bis – rischio, disagio, maneggio valori	5.600,00
Art. 68 c.2	d) indennità di turno, reperibilità, maggiorazioni orarie	45.500,00
Art. 68 c.2	e) compensi per specifiche responsabilità art- 70-quinquies	*31.100,00*
Art. 68 c.2	f) indennità di funzione e di servizio esterno art. 56 -quater e -sexies	
Art. 68 c.2	g) compensi previsti da disposizioni di legge inclusi i compensi ISTAT art. 70-ter	1.000,00
Art. 68 c.2	h) compensi messi notificatoriart. 67 c. 3 lett. f)	1.500,00
Art. 68 c.2	i) compensi in favore del personale delle case da gioco art. 67 c. 3 lett. g)	NO
Art. 68 c.2	j) PEO finanziate con decorrenza dall'anno di riferimento	11.000,00
	totale utilizzi disponibili	**175.486,00**
	totale utilizzi	**381.686,00**
	residuo risorse	1.148,56

ALL. C

			Ricognizione pesatura servizi							
				PARAMETRI						
NR	Area	ser-vizio	Servizi						TOT.	
			Servizio tecnico						0	
			servizio manutenzione e recupero						0	
			servizio amministrativo per 1 e 2						0	
			Pubblica istruzione						0	
			Servizi sociali						0	
			Attività culturali						0	
			Attività promozionali						0	
			Informazione e comunicazione						0	
			Servizi finanziari						0	
			Gestione entrate e patrimonio						0	
			Gestione economato						0	
			CED						0	
			Pianificazione e gestione dei piani							
			Edilizia privata							
			Ambiente							
			Sportello Unico							
			Polizia amm.va							
			Controllo Territorio - P.G.							
			Servizi Demografici							
			Servizi Generali							
			Servizio gestione risorse umane							

		FATTORI PESATURA - PUNTEGGI			
NR		Fattori di pesatura	punti 1	punti 2	punti 3
1		Risorse umane	< 5	da 5 a 10	> 10
2		Risorse economiche	< € 250.000	€ 250-1MLN	> € 1 MLN
3		Risorse strumentali	basso	medio	alto
4		Articolazione organizzativa	basso	medio	alto
5		Complessità - Innovazione	bassa	media	alto

ALL D

COMUNE DI LASTRA A SIGNA

Città metropolitana di Firenze

Scheda progressione economica all'interno della categoria (art. 16 CCNL 21.5.2018)

Dipendente_____**anno**_____

Criterio	Punti	Totale
Media dell'ultimo triennio dei risultati conseguiti nei processi di valutazione della performance individuale	Massimo 75/100	
Esperienza professionale maturata nella posizione economica di appartenenza	Massimo 25/100	
Fino a n. 3 anni	Max. 6	
Da n. 3 a n. 7 anni	Max. 12	
Da n. 7 a n. 10 anni	Max. 18	
Oltre n. 10 anni	Max. 25	

Il Dipendente **Il Responsabile di servizio**

ALL."E"

PRESTAZIONI DI LAVORO PER IL CUI SVOLGIMENTO COMPETE L'INDENNITÀ DI RISCHIO	
Prestazioni lavorative di:	esemplificazione dell'attività (rischio)
- Addetto alla segnaletica stradale	Collocamento e rifacimento segnaletica stradale
- Asfaltatore	Asfaltatura e manutenzione stradale
- Autista	Conducente di automezzi, mezzi pesanti e autobus
- Elettricista	Manutenzione e installazione impianti elettrici
- Fabbro	Taglio metalli, saldature e simili
- Facchino	Movimentazione e traslochi di carichi pesanti
- Falegname	Lavorazione del legno con strumenti meccanici e manuali
- Giardiniere	Taglio erba, potatura piante, sistemazione aree verdi e simile
- Idraulico	Manutenzione e installazione di impianti idraulici e termo-idraulici
- Imbianchino	Imbiancatura, verniciatura e simili
- Magazziniere	Movimentazione carichi pesanti
- Muratore	Lavori di muratura e simili
- Meccanico	Riparazione e manutenzione di automezzi
- Cuoco	Contatto con apparecchiature termiche e utilizzo attrezzature potenzialmente pericolose
Dette attività devono essere svolte in maniera principale e non occasionale	