



COMUNE DI LASTRA A SIGNA

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Anno 2022

(testo normativo integrato)

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 - 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. 10 bis - Riduzione orario ai sensi dell'art. 22 CCNL 1.4.1999
- 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 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Municipale (ex art. 56 quinquies)
- Art. 15 - Personale Polizia Municipale indennità di funzione (ex art. 56 sexies)
- Art. 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 17 - Uso dei proventi derivanti da contravvenzioni al CdS Fondo Perseo

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

- Art. 18 - Principi e criteri generali di accesso
- Art. 19 - Criteri per le progressioni economiche orizzontali (PEO)
- Art. 20 - Pubblicità e ricorsi

CAPO IV - DISPOSIZIONE FINALE

- Art. 21 - Disposizione finale

ALLEGATI

- ALLEGATO A - Scheda progressione economica all'interno della categoria
- ALLEGATO B - CDI Destinazione risorse 2022

Applicazione del contratto per l'anno 2022.
Ripartizione risorse per l'anno 2022.

Il giorno 21 del mese di dicembre 2022, la delegazione di parte datoriale composta da: Pasquale Monea, presidente
Enrico Tirati, componente
Antonio Capoferri componente

e le RSU aziendali sig.ri

Susanna Palli
Francesco Pieragnoli

Caterina Alberti

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

Marco Rizzo - CGIL Funzione Pubblica

Raffaella Comodo – CISL FP

premesso che

Le parti, previo preventivo confronto in delegazione trattante vds verbale del 15.11.2022 Prot 22980 del 15.11.2022 e previo confronto tra i delegati sindacali e l'Assemblea dei dipendenti del 24.11.2022, hanno sottoscritto in data 29.11.2022 l'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2022, ipotesi che congiuntamente alla relativa relazione illustrativa e tecnico – finanziaria predisposta, è stata sottoposta, ai sensi dell'art. 40, comma 3, del d.Lgs.165/2001, dal competente ufficio, al parere del Collegio dei Revisori dei Conti che ha espresso il proprio parere favorevole (vds parere/verbale dei revisori dei conti n. parere/verbale dei revisori dei conti n. 29 del 6.12.2021 Prot. 24494 del 6.12.2022), infine con Deliberazione di Giunta n. 151 del 13.12.2022, recante "RECEPIMENTO DELL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE 2022. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE", la Giunta, prendendo atto della relazione illustrativa e tecnico – finanziarie e del positivo parere del Collegio dei revisori dei Conti, ha deliberato di recepire il testo dell'ipotesi di accordo sulle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2022 – siglata in data 29.11.2022, autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica, come in premessa individuata, alla sottoscrizione della suddetta ipotesi di accordo.

sono presenti per la firma della preintesa del nuovo Contratto decentrato integrativo;

Le parti danno atto

- Che il presente contratto integrativo decentrato disciplina alcuni istituti con decorrenza 01/01/2022 per effetto della decorrenza del nuovo CCNL dal 21/05/2018 e dei successivi CDI. In particolare il presente contratto integra e in parte modifica quello sottoscritto in data 2.12.2021 (altri istituti, ove espressamente previsto, hanno invece decorrenza dal 1.1.2023);
- Che in particolare, per quanto non espressamente disciplinato dal presente CDI si rinvia integralmente all'Accordo decentrato integrativo del personale dipendente sottoscritto in data 2.12.2021, nonché ai precedenti CDI del 17.12.2020 (Accordo decentrato integrativo del personale dipendente 2020-2022) nonché al precedente CDI 2019-2021 sottoscritto in data 21.12.2019;
- Che come concordato nella riunione della delegazione trattante dell'11.10.2022 vista la firma della preintesa del CCNL Enti Locali 2019-2021 in data 4.8.2022, preintesa che tuttavia non è stata ancora sottoscritta tra le parti e non è dunque al momento ancora vigente, si è ritenuto opportuno che il fondo risorse decentrate 2022 e il relativo contratto decentrato integrativo 2022 siano costituiti secondo le regole dettate dal CCNL 21.5.2018, rinviando al 2023 l'applicazione normativa del CCNL Enti Locali 2019-2021;
- 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 e 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 con delibera n. 127 del 4.10.2022 recante "INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE DATORIALE PER LA STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO 2022" sono stati previsti gli indirizzi della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata 2022;
- Che con determina n. 967 del 10.11.2022 recante "COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 AI SENSI DELL'ART. 67 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 21.05.2018" è stato costituito il FRD 2022;

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, 21.05.2018, per le parti non contrastanti
- i CDI precedenti, ed in particolare all'Accordo decentrato integrativo del personale dipendente del 2.12.2021 del 17.12.2020 del 21.12.2019 cui si rinvia integralmente ad eccezione delle parti qui espressamente integrate e/o modificate, ed il CDI 2018-2020 sottoscritto in data 21.12.2018.

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 2022, salvo diversa prescrizione, 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. Annualmente possono essere aggiunte integrazioni, anche relative alla decorrenza degli istituti.
4. 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.

5. 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.
6. 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.
7. 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.

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 21.5.2018, 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 possono essere stanziare 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.

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.

Il Fondo di cui al presente articolo è quantificato al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative relative ad annualità precedenti quantificate in 93.139,20.

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 deliberazione della Giunta Comunale, previa certificazione della parte stabile da parte del responsabile del "Servizio 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.

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
5. Come previsto dall'art. 4 del CDI 2020-2022 in caso di pagamento degli emolumenti previsti dall'art. 113, DLGS 50/2016 e dall'art. 1, c. 1091, L 145/2018, considerato che le attività incentivate coincidono parzialmente con quelle oggetto di produttività, la produttività individuale è ridotta in questa misura:
 - a) Emolumenti lordi dall'art. 113, DLGS 50/2016 e/o dall'art. 1, c. 1091, L 145/2018 di importo compreso tra 1.501 e 2.500 euro: diminuzione produttività generale del 10%;
 - b) Emolumenti lordi dall'art. 113, DLGS 50/2016 e/o dall'art. 1, c. 1091, L 145/2018 di importo compreso tra 2.501 e 3.500 euro: diminuzione produttività generale del 20%;
 - c) Emolumenti lordi dall'art. 113, DLGS 50/2016 e/o dall'art. 1, c. 1091, L 145/2018 di importo oltre i 3.501 euro: diminuzione produttività generale del 40%;

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 (10 %) 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
 - in ulteriore subordine, 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 INDENNITÀ'

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. Gli importi sono calcolati per 1 euro il peso di ciascun fattore.
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. Il Responsabile del Settore competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.
6. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente ridotta.
7. In caso di incapienza delle somme destinate, a ciascuna delle attività esposte ai punti a-b-c, in sede di contrattazione decentrata, le indennità sono proporzionalmente ridotte.
8. 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. In particolare si rileva il Comune di Lastra a Signa si compone di un numero di settori molto ridotto rispetto alle dimensioni (sei settori), con competenze conseguentemente ampie e trasversali e scarsamente omogenee. Conseguentemente un'oggettiva complessità gestionale che si riverbera nello svolgimento di ciascuna prestazione lavorativa.

a) Attività esposte a rischi

1. 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 che ha un peso di € 1,4. Rientrano in questo ambito le seguenti attività:
 - a. 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;
 - b. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
2. Le prestazioni di lavoro per il cui svolgimento compete l'indennità di rischio sono elencate in dettaglio nella allegata tabella "A".
3. 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.
4. 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.

b) Attività inerenti al maneggio valori

1. 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 che ha un peso giornaliero pari a:
 - a. 1,00 a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 516,00 euro mensili;
 - b. 1,10 a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1032,00 euro mensili;
 - c. 1,60 a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1.550,00 euro mensili;

c) Attività disagiate

1. L'indennità è riconosciuta in presenza di un'ampia flessibilità del modello organizzativo (disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi e cambi necessari al funzionamento del servizio, con equo preavviso e nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale), tale da incidere sensibilmente sulla gestione della propria giornata lavorativa, alle seguenti condizioni:

- a. orario di lavoro reso in un arco temporale di almeno 10 ore al giorno e variazione plurisettimanale dell'orario di lavoro alternandosi in modo equilibrato fra tre fasce orarie differenti nei giorni di lavoro.
 - b. orario di lavoro reso in un arco temporale di almeno 9 ore al giorno alternandosi in modo equilibrato fra due fasce orarie nei giorni di lavoro.
 - c. orario di lavoro caratterizzato da ampia flessibilità in funzione della natura del servizio da erogare direttamente all'utenza in cui sono previste articolazioni orarie sia mattutine che pomeridiane, rientra in questa categoria l'attività degli educatori dei servizi di asilo nido;
2. Tali condizioni devono essere normalmente presenti nell'organizzazione del servizio.
 3. Considerate le effettive conseguenze sulle capacità lavorative e sull'autonomia temporale e relazionale del singolo, l'assenza di possibilità di una loro attenuazione, la sostanziale coincidenza con la turnazione (alternazione equilibrata tra orari diversi), il fattore di incidenza delle attività di cui sopra è pari a € 6,5 al giorno per le condizioni di cui alle lett. a), b) e c). L'indennità è corrisposta per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività con le caratteristiche di cui sopra. I valori economici attribuiti ai sensi del presente comma entrano in vigore dal 1 gennaio 2023.
 4. Per garantire esigenze di rappresentanza dell'Ente, portando il gonfalone, in occasione di eventi o manifestazioni istituzionali occorse fuori dall'orario di lavoro ordinario, è riconosciuta una indennità prevista è in 4 euro al giorno.

Art 10 bis

Riduzione orario ai sensi dell'art. 22 CCNL 1.4.1999

1. Al personale cui è applicato il regime orario articolato in più turni, con riconoscimento delle specifiche indennità, è confermata l'applicazione della riduzione di orario fino a 35 ore medie settimanali.
2. Detta riduzione non compete al personale cui sono riconosciute altre indennità legate all'articolazione oraria, quali l'indennità di disagio, per i quali non è prevista l'applicazione della disciplina contrattuale relativa alla turnazione.
3. Il presente articolo entra in vigore dal 1.1.2023.

Art 11

Indennità di reperibilità

4. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
5. 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
6. Si dà atto che le aree di pronto intervento, per le quali sono attualmente organizzati i turni di reperibilità del personale, sono le seguenti: manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze, polizia municipale.
7. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvederà il Responsabile, con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, di norma, nel mese successivo a quello interessato.

8. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.
9. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 12 volte in un mese.
10. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità, si prevede:
 - a) 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;
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale;
 - e) il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
 - f) 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 quinquies, 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 parametrize rispetto ad eventuali contratti di lavoro a tempo parziale.
3. In caso di incapienza delle somme destinate in sede di contrattazione decentrata, le indennità sono proporzionalmente ridotte.
4. Le parti concordano che le posizioni di particolare responsabilità individuabili sono le seguenti:
 - a) 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 sexies comma 2 CCNL. L'indennità è determinata e graduata in base a criteri di pesatura di cui alla tabella allegata "B".
 - b) Vicario del responsabile di settore, con funzioni di sostituzione in caso di assenza. L'indennità è maggiorata in caso di "vicariato lungo", inteso come sostituzione del responsabile di settore per oltre 50 giorni di cui almeno 35 continuativi. L'indennità è determinata dalla tabella allegata "B".

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 euro 350,00 lordi annui per compensare i seguenti aspetti:
 - a) le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, nonché di responsabile dei tributi;
 - b) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - c) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori. Nel caso di percezione di compensi per le notifiche richieste da altre amministrazioni, l'indennità è ridotta di 1/3.

2. In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile del settore.
3. Le indennità di cui al presente punto sono erogate annualmente e sono riparametrate in caso di lavoro con contratto a tempo parziale.
4. L'indennità di responsabilità di servizio esclude l'indennità di specifica responsabilità, laddove il responsabile di servizio svolga una delle funzioni sopra indicate nell'ambito della materia. La responsabilità del servizio copre di norma tutte le specifiche funzioni rese all'interno della materia. L'indennità di responsabile di servizio include quella di condizioni lavoro per maneggio valori.
5. In caso di incapienza delle somme destinate in sede di contrattazione decentrata, le indennità sono proporzionalmente ridotte.

Art. 14

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia municipale (ex art. 56 quinquies)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2018 compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti accessori strettamente conseguenti.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Lastra a Signa, viene determinata in euro 2,00 al giorno.
4. Al fine di garantire il rispetto dei requisiti dell'attribuzione dell'indennità in esame al personale che rende la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni sia in via continuativa che commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, così come previsto ai commi 1 e 2 dell'art. 56-quinquies del CCNL 2018, il Comune di Lastra a Signa riconosce la predetta indennità al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni: a) effettivo svolgimento di un servizio esterno per un tempo uguale ad almeno il 50% dell'orario di servizio giornaliero previsto; b) svolgimento di detto servizio esterno per un numero di giorni uguali ad almeno il 50% dei giorni di lavoro effettuati nel mese (al netto dunque delle ipotesi di assenza giustificata dal servizio).
5. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno prestato secondo le condizioni previste dal comma 4 del presente articolo, risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile di Settore.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.

Art. 15

Personale Polizia Municipale indennità di funzione (ex art. 56 sexies)

1. È prevista la possibilità di erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, secondo i criteri di pesatura di cui all'allegata tabella B.
3. Per l'applicazione dell'indennità si applicano i criteri e le modalità previsti per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 12 del Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto in data 21.12.2018; spetta al Comandante di Polizia Municipale, nell'ambito dello specifico budget assegnato, definire le specifiche posizioni di lavoro interessate evidenziando le motivazioni che giustificano il riconoscimento dell'indennità in base ai criteri suddetti.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018.
5. Come previsto dall'art. 56 sexies CCNL 21.5.2018, l'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL del 21.05.2018; b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018; d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva; e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.

Art. 16

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o da specifici progetti

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, DLGS 50/17

L'attivazione degli incentivi per il supporto delle funzioni tecniche avviene sulla base di quanto definito dallo specifico regolamento comunale.

c) Incentivi per il recupero IMU e TARI art. 1, c. 1091, L 145/2018

L'attivazione degli incentivi avviene sulla base di quanto disposto dallo specifico regolamento comunale.

d) 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.

e) 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.

f) Progetto di apertura del servizio asilo nido nel periodo di luglio, per almeno tre settimane continuative.

2. Come previsto dall'art. 7 comma 2 del CDI 2020-2022, *"Considerando la parziale sovrapposizione tra tali incentivi e gli obiettivi di performance, la produttività generale è ridotta, per il dipendente che percepisce gli incentivi sopra indicati, in questa misura:*

a) *Emolumenti lordi di importo compreso tra 1.001 e 3.000 euro: diminuzione del 5%;*

b) *Emolumenti lordi di importo superiore a 3.000: diminuzione del 10%.*

Si tiene conto degli incentivi percepiti nell'anno di competenza della produttività generale".

Art. 17

Uso dei proventi derivanti da contravvenzioni al codice della strada Fondo Perseo

1. I proventi previsti dall'art. 208, cc. 4, lett.c), e 5, DLGS 285/1992 sono utilizzati, secondo il Regolamento che adottato dall'Ente, nei limiti delle suddette norme e di quanto previsto dall'art. 56 quater, c. 1, lett. a), CCNL del 21 maggio 2018, come contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Art. 18

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 decorre dal 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 50% dei dipendenti dell'ente, in possesso dei requisiti.
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:
 - a. essere in servizio presso il Comune di Lastra a Signa da almeno 3 (tre) anni, salvo quanto previsto dal successivo comma 8;
 - b. essere inquadrato nella posizione economica posseduta al momento della selezione da almeno 3 (tre) anni;
 - c. aver conseguito valutazioni superiori al punteggio di 60/100, secondo il sistema di valutazione in vigore, negli ultimi tre anni;
 - d. 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. 19

Criteri per le progressioni economiche orizzontali

1. Il sistema è regolato, in accordo con quanto già previsto nel CDI 2020-2022 (ex art. 8) secondo tengono conto:
 - a. della media delle valutazioni sulla performance individuale dell'ultimo triennio (85/100)
 - b. dell'esperienza professionale maturata nell'ambito professionale di riferimento (15/100);
 - c. Per ogni anno di esperienza lavorativa presso pubbliche amministrazioni, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato: 1,5 punti per ogni anno. Per le frazioni di anno, i punti di cui sopra sono conteggiati proporzionalmente ai mesi lavorati nell'anno, considerando mesi interi le frazioni superiori a quindici giorni. L'esperienza professionale così determinata viene confermata dai Responsabili di settore, e per questi dal Segretario generale, che valuta eventuali motivi di riduzione del punteggio.
2. I dipendenti titolari di P.O. hanno un proprio sistema di valutazione, molto diverso da quello degli altri dipendenti. Variano infatti le schede di valutazione, le voci di valutazione, il soggetto che valuta e conseguentemente variano in modo sensibile i risultati medi delle valutazioni. Pertanto è necessario riparametrare le valutazioni dei dipendenti titolari di P.O. che negli ultimi anni abbiano avuto una valutazione come D senza essere titolari di P.O.. Il riallineamento è calcolato con il seguente metodo: i voti conseguiti da ciascun dipendente nella categoria D sono prima raffrontati proporzionalmente con la media delle valutazioni conseguite dai dipendenti appartenenti alla medesima categoria D nel medesimo periodo, e, successivamente, riparametrati alla media conseguita nel medesimo periodo dai dipendenti in categoria D con P.O.. Il Responsabile dell'Ufficio 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 P.O.
3. Per l'inquadramento nella categoria giuridica o nella condizione di titolare di posizione organizzativa si fa riferimento si fa riferimento al momento di decorrenza della Progressione economica verticale.
4. In seguito all'attribuzione della progressione economica il punteggio del singolo dipendente relativo all'esperienza professionale maturata nell'ambito professionale di riferimento viene azzerato.
5. 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.
6. 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: 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, ciascun anno, possono aspirare alla progressione economica (il calcolo è dunque effettuato escludendo i dipendenti che non hanno i requisiti per partecipare alle PEO).

7. Come già previsto dall'art. 16 comma 10 del CDI 2018-2020, relativamente ai residui delle PEO dell'anno precedente, *"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"*.
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. L'importo complessivo delle posizioni economiche è determinato in sede di contrattazione annuale.
10. Le Progressioni economiche orizzontali saranno assegnate a una quota di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto per ciascuna categoria giuridica, e comunque non superiore al 35% dei dipendenti complessivi dell'Ente (Corte dei Conti Toscana n. 288/2020);
11. Per la procedura di attribuzione delle PEO è prevista la pubblicazione di un avviso e l'inoltro di una domanda di partecipazione.

Art. 20

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 – DISPOSIZIONE FINALE

Art.21

Disposizione finale

1. Il presente contratto riprende ed integra quello sottoscritto in data 2.12.2021 (Accordo decentrato integrativo del personale dipendente e quello sottoscritto in data 17.12.2020).

Applicazione del contratto per l'anno 2022.

Relativamente alle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2022 le parti concordano che, all'interno della somma individuata per tale finalità (€ 15.000 comprensivo dei residui delle PEO 2021 di cui alla Det. 1046 del 22.12.2021), l'importo sarà così distribuito in applicazione delle disposizioni sopra richiamate:

Categorie	Importo a disposizione per la progressione
D con P.O.	(resti 2021 € 58,16) € 2.079,98
D	(resti 2021 € 418,36) 3.114,12
C	(resti 2021 € 120,47) 5.872,63
B	(resti 2021 € 221,5) 3.933,27
A	
TOTALI	14.181,76 + 818,24 (residui PEO 2021)

Ripartizione risorse per l'anno 2022

Comune di Lastra a Signa

note.	DESTINAZIONE FONDO - DESCRIZIONE UTILIZZO	Ipotesi dest. 2022
v 680, 681	Turno	20.000,00
v. 899	Disagio 9 h	600,00
v. 891, 892	Disagio 10 h	7.500,00
v 711, 712	Maggiorazioni	500,00
v 29	Rischio	4.000,00
v. 57, 59	Reperibilità	20.000,00
v 171	Maneggio valori	700,00
v 100,	Posizioni di Responsabilità	25.000,00
v 99	Posizione specifiche responsabilità	3.000,00
v 40, 80, 152, 153	Progressione Economica Orizzontale	140.000,00
v 897	Indennità funzioni Esterne	3.000,00
	Indennità di funzione PM	3.500,00
2040, 2148	Nuove progressioni economiche orizzontali	15.000,00
	Nuove PEO risorse residue PEO 2018	
v 13	Indennità di comparto quota B	46.500,00
v 65	Indennità Educatore A-N (c.65)	500,00
v.26	Incremento indennità personale A-N (c. 26)	400,00
	Totale utilizzi a carattere stabile	290.200,00
401	Produttività specifica/progetti	18.165,00
v 100	Posizioni di responsabilità	
400	Produttività generale	80.000,00
v. 158	indennità di disagio ex Indennità matrimoni	
v.159	indennità di disagio ex Indennità stato civile	
cassa 406	Incentivi recupero evasione ICI	220,00
v 414	Compenso inc. PF serv. Demografici	
v 415, 402	Progetto finalizzato servizi educativi	400,00
v 402	Incentivo ufficio associato pensioni	
cassa v 412	Quote diritti di notifica (v. 412)	1.900,00
	Compensi prog SDS gest associate	
	Totale utilizzi a carattere variabile	100.685,00
	Totale utilizzo risorse soggette a limite	390.885,00
cassa 305	Compensi ISTAT	2.000,00
cassa 414	Incentivi anagrafe europea e prog. SGATE + ANPR	920,00
cassa 405	incentivi progettazione art. 92 dlgs 163/06	
v. 412	Quote diritti di notifica (v. 412)	
	Incentivo ufficio associato pensioni	
	incentivi IMU art. 1 comma 1091 l. 145/2018	6.700,00
	Incentivi funzioni tecniche art. 113 c. 2 D.Lgs. 50/2016	45.000,00
	fondo PERSEO	5.000,00
	Totale utilizzo risorse NON soggette a limite	59.620,00
	TOTALE UTILIZZO FONDO	450.505,00
	COSTITUZIONE FONDO - sintesi	
	<i>Risorse fondo</i>	<i>a. 2022</i>
	Totale risorse stabili	330.818,96
	Altre risorse stabili non soggette a limiti	14.878,37
	decurtazione permanente	-17.485,44
	Totale risorse variabili soggette a limiti	40.333,18
	Totale risorse soggette a limiti	368.545,07

	Altre risorse variabili NON soggette a limiti	103.645,65
	totale fondo	472.190,72
	differenze fondo (-) non destinata	21.685,72

Lastra a Signa, 21 dicembre 2022.

Per la delegazione datoriale

Il presidente

Il componente

Il componente

Per le RSU

.....

per le OOSS

.....

Q

advised that
the
the

the
the
the

the
the
the

the	the	the
the	the	the
the	the	the