



COMUNE DI LASTRA A SIGNA

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2019-2021

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. 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 funzioni (ex art. 56 sexies)
- Art. 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 17 - Uso dei proventi derivanti da contravvenzioni al Codice della Strada

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

TITOLO III: ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

- Art. 21 - Rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 22 - Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario - Banca delle ore
- Art. 23 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale
- Art. 24 - Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 25 - Riflessi sulla qualità del lavoro delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi
- Art. 26 - Disposizioni finali

ALLEGATI

- ALLEGATO A - Criteri per la definizione del rischio
- ALLEGATO B - Pesatura dei Servizi e delle indennità di funzione della Polizia Municipale
- ALLEGATO C - Scheda progressione economica all'interno della categoria
- Applicazione del contratto per l'anno 2019.
- Ripartizione risorse per l'anno 2019.

Il giorno venti del mese di dicembre 2019, la delegazione di parte datoriale composta da:

Marco Ciancaglini, presidente

Cesare Baccetti, componente

Enrico Tirati, componente e verbalizzante

e le RSU aziendali sig.ri

Susanna Palli

Francesco Pieragnoli

Luigi Cartei

Caterina Alberti

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

Marco Rizzo - CGIL Funzione Pubblica

Raffaella Comodo - CISL FP

sono presenti per la firma del nuovo Contratto decentrato la cui preintesa è stata già firmata in data 13.12.2019, che si compone:

Le parti danno atto

- Che il presente contratto integrativo decentrato disciplina alcuni istituti con decorrenza 01/01/2019 per effetto della decorrenza del nuovo CCNL dal 21/05/2018. Il contratto integra quella sottoscritto nel 2018 e viene integralmente riapprovato.
- 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,

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

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 2019, 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 resi 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, 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 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 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 qualitativo 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 qualitativo 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 (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 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. 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 incapacienza delle somme destinate, a ciascuna delle attività esposte al punto 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, tale da incidere sensibilmente sulla gestione della propria giornata lavorativa, alle seguenti condizioni cumulate:
 - a. 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;
Si aggiunge una delle seguenti condizioni:
 - b. 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.
 - c. 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.
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), resa pesante dal numero di fasce orarie, il fattore di incidenza è pari a 6,5 euro al giorno alle condizioni previste dalla lett. b) e 3,15 alle condizioni previste dalla lett. c). La differenziazione tiene conto del numero di fasce orarie in cui la prestazione lavorativa si alterna. L'indennità è corrisposta per i giorni di svolgimento dell'attività con le caratteristiche sopra menzionate.

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. 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.
4. 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.
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 12 volte in un mese;
7. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità, si prevede:
8. 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;
9. 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;
10. 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;
11. il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale;
12. il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
13. 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 specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
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 interessate 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.

Art. 17

Uso dei proventi derivanti da contravvenzioni al codice della strada.

1. I proventi previsti dall'art. 208, cc. 4, lett. c), e 5, DLGS 285/1992 sono utilizzati, secondo il Regolamento che sarà 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

1. Principi e criteri generali di accesso

2. 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.
3. 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);
4. 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).
5. 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.
6. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
7. 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;
8. 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 secondo le modalità esplicitate nella scheda allegata (all. C "Scheda progressione economica all'interno della categoria") al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale, che tengono conto:
 - a. della media delle valutazioni sulla performance individuale dell'ultimo triennio (75/100)
 - b. 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. Annualmente si prevedono le quote per ciascuna categoria giuridica e per i dipendenti con posizione organizzativa. Per l'inquadramento nella categoria giuridica o nella condizione di titolare di posizione organizzativa si fa riferimento al momento di decorrenza della Progressione economica verticale.
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: 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.
L'importo complessivo delle posizioni economiche è determinato in sede di contrattazione annuale.
9. Le Progressioni economiche orizzontali saranno assegnate a una quota di dipendenti non superiore ad un terzo degli aventi diritto per ciascuna categoria giuridica.

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.

TITOLO III - ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 21

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. 22

Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario – Banca delle ore

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 servizio coinvolto.
2. La banca delle ore, quale riserva di ore istituita ai sensi dell'art. 38 bis, CCNL del 14 settembre 2000, può contenere sino a 72 ore, che possono essere recuperate come permessi compensativi.

Art. 23

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. 24

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 così 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. 25

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. 26

Disposizione finale

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

ALL. "A". CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEL RISCHIO.

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
- Attività manutentive	Utilizzo di strumenti da taglio meccanici o manuali, di scale, di strumenti per la saldatura, di movimento di carichi pesanti
- Giardiniere	Taglio erba, potatura piante, sistemazione aree verdi e simile, attraverso l'uso di mezzi meccanici da taglio
Dette attività devono essere svolte in maniera principale e non occasionale (si intende per almeno il 70% del tempo di lavoro).	

Handwritten signatures and marks are present below the table, including several large, stylized signatures in blue ink and a vertical signature on the right margin.

ALL. "B". PESATURA DEI SERVIZI E DELLE INDENNITA' DI FUNZIONE DELLA POLIZIA MUNICIPALE.

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		Innovatività connessa alle attività svolte	basso	medio	alto
4		Articolazione organizzativa	basso	medio	alto
5		Complessità	bassa	media	alto

FASCIE DI INDENNITA'				
	Fascia punteggio	ind. serv.	vicario	vic. lungo
A	sino a punti 9	€ 1.000	€ 500	€ 500
B	da 10 a 13 punti	€ 1.500	€ 500	€ 500
C	Punti da 14 a 15	€ 2.000	€ 500	€ 500

ALL. "C"



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

Applicazione del contratto per l'anno 2019.

1. Ai fini della decorrenza degli istituti previsti dal contratto integrativo, parte normativa, le parti dispongono che, in deroga all'applicazione dall'1 gennaio 2019, quanto segue:

- L'art.11, lett. c), "Attività disagiate", ha decorrenza è dal 1 gennaio 2020, primo giorno del mese successivo alla stipula.
- L'art. 14, "Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia municipale", ha decorrenza dal 1 giugno 2019, primo giorno del mese successivo alla stipula di specifica preintesa.

2. Relativamente alle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2019 le parti concordano che, all'interno della somma individuata per tale finalità, l'importo sarà così distribuito in applicazione delle disposizioni sopra richiamate:

Categorie	Importo a disposizione per la progressione
D con P.O.	2.734,91
D	4.594,57
C	4.011,62
B	3.049,06
A	0,00
TOTALI	14.390,16

ano 2019

Totale risorse	383.997,13
Costituzione	
Totale risorse stabili	320.130,75
Totale risorse variabili soggette a limiti	50.380,05
Altre risorse variabili non soggette a limiti	
Decurtazione permanente	17.485,44
Totale risorse soggette a limiti	353.025,36
Risorse stabili non soggette a limite (83,20 euro e differenziale PEO)	14.878,37
Totale risorse stabili e variabili	367.903,73
Risparmi anno precedente	15.910,69
Totale fondo 2019	383.814,42

Risorse variabili non soggette a limite

Incentivi IMU art. 1, c. 1091, L 145/2018	5300
Incentivi art. 113, DLGS 50/2016	10000
TOTALE	399.114,42
Previdenza int. art. 208 CdS	5000

* Per mero errore nel verbale di preintesa la somma indicata è di € 59.106,97 in luogo della somma qui indicata di € 58.924,16 (minore di € 182,71). L'errore, come chiarito nella Relazione Illustrativa Tecnica e Finanziaria, viene qui rettificato in sede di stipula del contratto definitivo

Pe

Hi

7/11

pe

Lastra a Signa, 20 dicembre 2019.

Per la delegazione datoriale

Il presidente

Il componente

Il componente

Per le RSU

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

per le OOSS

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

