



Comune di Pisa

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2021

L'Amministrazione Comunale, le OO.SS. e la R.S.U. del Comune di Pisa,

- Richiamato il Contratto integrativo normativo anno 2018;
- Richiamato il Contratto integrativo anno 2019
- Richiamato il Contratto integrativo anno 2020
- Le parti danno atto che con l'anno 2020 si è conclusa la procedura di recupero relativa al rilievo formulato dal MEF pari ad € 224.840,00
- Preso atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 145 del 25/06/2021 ha dato le direttive per la stipula del contratto decentrato integrativo d'Ente per il personale non dirigente anno 2021
- Visto il parere dei revisori dei conti n. 23 del 14/12/2021 ;
- Vista la Delibera di Giunta n. 329 del 17/12/2021 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo personale non dirigente anno 2021

In data 21 Dicembre 2021 si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2021 del personale non dirigente.

Per la parte pubblica sottoscrive la preintesa 2021:

Presidente Segretario Generale: Dr. Marco Mordacci : Firmato

Dirigente del servizio Personale: Dr. Alessandro Balducci : Firmato

Per la parte sindacale sottoscrivono l'intesa 2021

RSU Comune di Pisa: Firmato dalla maggioranza dei componenti RSU

CGIL FP: Silvia Orsini FIRMATO

CISL FPS: Fabrizio Terreni FIRMATO

UIL FPL: Furio Bologni FIRMATO

CSA Regioni Autonomie Locali: _____

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata e decorrenza
- Art. 3 Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate

TITOLO II – UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 6 Correlazione tra compensi aggiuntivi e premi correlati alla performance
- Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 8 Progressioni economiche
- Art. 8 Progressioni economiche - Distribuzione delle risorse e criteri bis generali per progressioni economiche orizzontali
- Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, c. 2 CCNL 2018
- Art. 12 Criteri generali per l'attribuzione di altri trattamenti accessori
- Art. 13 Disciplina del premio di efficienza
- Art. 14 Welfare Integrativo
- Art. 15 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 16 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 17 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 18 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 19 Banca delle ore
- Art. 20 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 21 Flessibilità aggiuntiva
- Art. 22 Orario di lavoro e orario multiperiodale
- Art. 23 Lavoro straordinario
- Art. 24 Turnazioni

- Art. 25 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 26 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
- Art. 27 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 28 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 29 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 30 Applicazione delle disposizioni al personale a tempo determinato/parziale
- Art. 31 Personale distaccato, comandato o assegnato funzionalmente

ALLEGATO 1-

Costituzione del Fondo delle risorse decentrate – Componente stabile e componente variabile - quote soggette a riduzione - non soggette a riduzione - variabili non soggette al tetto – risorse complessive a disposizione del Fondo delle risorse decentrate

ALLEGATO 2 –

Scheda facsimile per attribuzione indennità condizioni lavoro

ALLEGATO 3 –

scheda di richiesta per Specifica responsabilità (Art. 70 – quinquies comma 1)

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente CDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi nazionali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018 al quale pertanto si rinvia.

ART. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, o assegnato funzionalmente ad altri enti o utilizzato a tempo parziale compreso il personale comunale in servizio presso la Società della Salute, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto è riferito alla materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/5/2018 ;
3. La durata del presente contratto normativo è prevista dall'art. 8 comma 1° del CCNL 21/5/2018 ;
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
5. Il presente contratto, ai sensi dei commi 3, 4 conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
6. Le disposizioni contenute nel precedente contratto decentrato integrativo nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.

TITOLO II -PARTE ECONOMICA - RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTATA INTEGRATIVA

ART. 3 - Fondo delle Risorse Decentrate (Art. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018)

1. L'Amministrazione stanZIA annualmente , con propri provvedimenti le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale, sia per la parte stabile che per quella variabile di cui ai seguenti commi
2. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL;
3. Le risorse stabili di cui al comma 2 possono essere annualmente integrate , con caratteristiche di eventualità e variabilità, dagli importi derivanti dall'applicazione di specifiche discipline previste dalla legge e dal CCNL di comparto. In ogni caso, la quota - parte delle risorse variabili di cui al presente comma che costituisca frutto di valutazioni discrezionali dell'Ente, può trovare stanZIamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annuali.
4. La quota discrezionale di risorse di cui al comma 3 trova copertura nelle capacità annuali di bilancio
5. I residui delle risorse stanZiate per le singole annualità, per la quota eventualmente non utilizzata o non attribuita con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portati in aumento , una tantum, delle risorse degli anni successivi, ai sensi e nei limiti previsti dalla disciplina vigente.
6. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 c.3 lett. c) del CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanZIamenti di bilancio e sono corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate previste in materia sulla base degli stanZIamenti definitivamente impegnati.

Nell'allegato n. 1 è evidenziata la tabella in cui è descritta la costituzione del Fondo 2021 parte stabile tenendo presente che:

-nell'Importo Unico Consolidato confluiscono le risorse indicate dall'art. 67 c.1 CCNL 21.5.2018 relative all'anno 2017; al fine di verificare quanto sopra si evidenziano le componenti del Fondo decentrato dell'anno 2017.

-ai sensi dell'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa non deve superare quanto certificato per le stesse voci nel contratto decentrato 2016.

Nell'allegato n. 2 è evidenziata la tabella in cui è descritta la costituzione del Fondo 2021 parte variabile, comprensivo dell'1.20% del monte salari che le parti hanno inserito in base all'art. 67 comma 4 del CCNL del 21.5.2018 e delle risorse variabili ai sensi dell'art.67 comma 5 del CCNL.

Nell'Allegato n. 3, si evidenzia la tabella delle quote soggette a riduzione per la verifica del tetto 2016.

Nell'allegato n. 4, si evidenzia le risorse variabili aggiuntive non assoggettate a riduzione.

Nell'allegato n 5 , si evidenzia la tabella delle risorse complessive a disposizione del fondo

**Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- art. 7, comma 4 punto a) del CCNL 21.5.2018**

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 21.5.2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto (art. 33 comma 4 CCNL 22.1.2004);
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livello.

La spesa prevista per il 2021 è la seguente:

Istituto	Spesa
progressioni orizzontali	1.126.000,00
Nuove progressioni orizzontali previste con questo CCDI	250.000,00
indennità comparto	325.000,00
indennità ex VIII q.f.	7.275,00
indennità educatori	54.000,00

Le restanti somme, annualmente disponibili, sono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018.

La spesa prevista per il **2021** è riportata nella seguente tabella:

Art.68 comma 2	Istituto	Spesa
c), d), e), f)	Indennità di turno, condizioni lavoro servizi esterni, maggiorazione festivi e notturni (art. 17, comma 2, lettera d, e, CCNL 1/4/1999):	
	Indennità di turno	345.000,00
	Indennità servizio esterno	37.000,00
	Indennità condizioni lavoro	125.000,00
	Maggiorazioni	28.000,00
	Reperibilità	45.000,00
e)	Specifiche responsabilità di cui 85.000 euro dedicate alle specifiche di cui al comma 1 art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018	125.000,00
f)	Art. 56-sexie	12.200,00
	Compensi ISTAT	75.585
	Compensi avvocatura	161.550
	Compensi condono edilizio	0
	Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016	907.000
a) b)	Progetto matrimoni	19.000
a) b)	Progetto ricerche onere d'archivio	12.093,72
	Progetto messi notificatori	1.511,71
a) b)	Incentivazione della performance nell'ambito del progetto "Pisa città sicura"	300.000,00
a) b)	Incentivazione della performance di tutta la struttura, compresa la quota destinata ai dipendenti assegnati funzionalmente alla S. d.S.	1.370.290,59

1. Resta inteso che gli importi indicati nella tabella degli utilizzi sono dati previsionali da verificare a consuntivo, per cui l'importo destinato a performance individuale potrebbe essere modificato in caso di maggiore o minore spesa a consuntivo relativamente agli altri istituti.

2. Si dà atto, ai sensi del comma 3 art. 68 del CCNL 21.5.2018 che la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c) , f), g) di tale ultimo comma,

art.67 comma 3 CCNL 21.5.018	Importo
lett. a)	32.605,43
lett. b)	
lett. d)	
lett. e)	113.688,97
lett. h)	224.840,00
lett. i)	733.546,80
lett. j)	
lett. k)	
TOTALE	1.104.681.20

è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e) e f) del CCNL 21.5.2018 (come sopra evidenziato nella prima colonna della tabella sugli utilizzi) e, specificamente, alla performance individuale è destinata almeno il 30% di tali risorse.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- art. 7, comma 4 punto b) del CCNL 21.5.2018

Le proposte di progetti incentivanti e, in generale, delle altre attività incentivate con specifici compensi, devono essere presentate al tavolo sindacale, in concomitanza con la sessione annuale di rinnovo del contratto decentrato integrativo oppure in sede di delegazione trattante previa menzione nella convocazione della parte sindacale, ai fini del computo nell'ambito del fondo per il trattamento economico accessorio, della previa verifica dei relativi limiti e della concreta possibilità di finanziamento.

Le proposte devono avere le seguenti caratteristiche:

- garantire le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori
- garantire la conoscibilità e l'accessibilità da parte dei potenziali interessati
- prevedere obiettivi e modalità di raggiungimento
- indicare le risorse da impiegare
- indicare l'importo lordo complessivo previsto
- indicare le fonti di finanziamento
- non possono essere sostitutivi di carenze di organico.

Prima di individuare le risorse umane da impiegare nelle attività, il relativo dirigente dovrà:

1. garantire la conoscibilità del progetto da parte di tutti gli interessati con mezzi idonei in relazione alle varie situazioni lavorative (avviso, posta elettronica, riunione illustrativa, comunicazione personale);

2. garantire la possibilità di dichiarare la propria disponibilità alla partecipazione, salvo che il progetto:
 - attenga necessariamente ad un settore perché richiede professionalità o conoscenze specifiche
 - deve essere concluso con tempistiche tali da non consentire la ricerca o la formazione di personale diverso da quello assegnato;
3. per quanto possibile, evitare il cumulo di opportunità e applicare il principio della rotazione;
4. garantire la formale notizia, alla Direzione Personale, dell'avvenuta comunicazione e delle relative modalità utilizzate.

Le proposte di progetti incentivanti o di altre attività incentivate con specifici compensi, finanziati con risorse esterne a carico di altri enti o privati, dovranno essere preventivamente vagliate dall'ente per verificare la compatibilità con i vincoli finanziari: di tali progetti dovrà essere data informativa alla parte sindacale e saranno ammissibili se rispettino i criteri generali sopra indicati e abbiano la effettiva disponibilità di risorse derivanti da fonti di finanziamento esterne nei limiti del fondo previsti dalla legge ed in conformità alla normativa vigente in materia.

Le proposte di progetto o di incentivazione indicate dai dipendenti sono indirizzate al dirigente della struttura di appartenenza che si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento della proposta.

L'espletamento dei progetti incentivanti, nonché delle altre attività che sono incentivate con specifici compensi, coinvolge trasversalmente tutta la struttura comunale – incentivando l'impegno e la qualità della performance – la quale contribuisce, nel suo insieme, alla realizzazione degli obiettivi, per cui si prevede l'attribuzione di una quota, pari al 5% dell'importo lordo dell'incentivo stabilito dai rispettivi regolamenti o atti dirigenziali, alle risorse destinate alla performance, che confluirà negli appositi stanziamenti del trattamento accessorio.

Fermi restando i criteri generali sui progetti incentivanti, il regolamento in materia di valutazione e premialità ed il piano della performance prevedono presupposti, condizioni e procedure per la valutazione della performance e per l'erogazione degli incentivi nel rispetto della disposizione di legge.

Per i premi correlati alla performance per l'anno 2021, al personale verranno applicati i seguenti coefficienti di categoria:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
D	1.39
C	1.19
B	1.09
A	1.00

Art. 6 – Correlazione tra compensi aggiuntivi e premi correlati alla performance

1. Al fine di perseguire una distribuzione equa ed equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene previsto un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e non solo e performance organizzativa ed individuale, che prevede una riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma 3.
2. Al fine del comma precedente assumono rilievo i seguenti incentivi, liquidati nell'anno di valutazione della performance, (criterio cassa) al netto delle quote contributive a carico dell'Ente e dell'IRAP :
 - gli incentivi per funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e s.m.i.;
 - il compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114/2014;
 - Pisa Città Sicura;
 - i compensi ISTAT
 - il censimento;
 - I progetti incentivanti previsti dal CDI quali, condono, matrimoni, ricerche onerose d'archivio, messi notificatori, piani di razionalizzazione etc.....
3. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Valore complessivo di altri incentivi percepiti nell'anno, al netto delle quote contributive a carico dell'Ente e dell'Irap	% abbattimento della performance
Da 5.000 a 7.000 euro	5
Da 7.001 a 10.000 euro	10
Da 10.001 a 15.000 euro	15
Da 15.001 a 25.000 euro	25
Oltre i 25.001	35

4. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del sistema perequativo, vengono ridistribuite tra tutto il personale dell'Ente sulla performance.
5. Le parti s'impegnano a rivedere le percentuali di abbattimento nell'anno 2022.

ART. 7- Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
 - personale di categoria B: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale categoria B valutato positivamente ;
 - personale di categoria C: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale categoria C valutato positivamente;
 - personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale categoria D valutato positivamente.

2. La percentuale di dipendenti per categoria che avranno attribuita la suddetta maggiorazione è pari ad una quota del 2,5% del personale per ogni categoria (B-C-D) arrotondata all'unità superiore nel caso in cui sia superiore allo 0,50 di coloro che hanno raggiunto la percentuale massima individuata nella fascia da 95 a 100 punti.
3. Il primo criterio di assegnazione in caso di ex equo è che il dipendente non l'abbia fruito negli ultimi tre anni di tale premio, ulteriore criterio è l'anzianità di servizio nella P.A. (ruolo), un terzo criterio in caso di ex-equo è il minor salario accessorio percepito secondo i criteri dell'art. 7 comma 2 del presente contratto.

ART. 8 - Progressioni economiche - art. 7, comma 4 punto c) e 16 del CCNL

21.5.2018

L'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 sancisce l'obbligo di assegnare le progressioni economiche sulla base di procedure selettive ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione..

Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ((...)) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Al comma 2 dello stesso articolo è previsto, di riconoscere in modo selettivo la progressione orizzontale, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono 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 e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

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

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

Al comma 2 dello stesso articolo è previsto, di riconoscere in modo selettivo la progressione orizzontale, ad una quota limitata di dipendenti : mutuando detto limite dall'art. 23 – 2° comma – del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. (c.d. Riforma Brunetta).

Pertanto, precisato che la finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di valorizzare il personale nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali, le parti convengono che nell'anno 2021 di stanziare per le progressioni economiche orizzontali limitate risorse stabili una somma pari a 250.000 EURO e a non più **del 45%** del personale avente diritto al 01/01/2012¹ e di adottare i seguenti criteri riportati all'art 8 bis:

ART. 8 BIS - Progressioni economiche - Distribuzione delle risorse e criteri generali per progressioni economiche orizzontali

1. La progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto all'art. 64 c. 3 del CCNL 21.05.2018, si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra-categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- a) per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
- b) poi per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione infra-categoriale B3G alla posizione B8G;
- c) inoltre per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- d) e infine per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7

2. DISTRIBUZIONE RISORSE

Le risorse per le P.E.O. saranno distribuite proporzionalmente sulle categorie B, C, D rispetto al costo complessivo teorico per ogni categoria ipotizzando una progressione a tutti i dipendenti pertanto i 250.000 euro a disposizione per le P.E.O. vengono così ripartiti:

A	0
B	35.583,61
C	111.852,86
D	102.563,53
Totale destinato a PEO 2021	250.000,00

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate all'incentivazione della performance.

3. CRITERI DI ASSEGNAZIONE P.E.O. E REQUISITI

- Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (D.lgs. 150/2009, art. 23, c. 2).
- La selezione avviene sulla base dei requisiti, nonché sui criteri e nei limiti dei punteggi stabiliti in questo CDI.
- La decorrenza della P.E.O. è il 1° gennaio 2021
- Alla selezione per le P.E.O. partecipano tutti i dipendenti di **ruolo** aventi diritto in servizio al 1/1/2021 presso il Comune di Pisa;
- Essere dipendenti di ruolo da tre anni interi e consecutivi nella P.A.;
- Possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a **24 mesi** interi e continuativi.
- Le progressioni economiche sono 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 (2018 2019 2020). Per i dipendenti che risultano non avere una valutazione, nel triennio immediatamente precedente, si retrocede al massimo di 5 anni al fine di avere disponibili 3 anni di valutazione. La mancata valutazione da considerare è per cause indipendenti dalla propria volontà (maternità obbligatoria, infortunio lavoro, malattia grave patologia)
- Si prende in considerazione la media della valutazione degli ultimi 3 anni consecutivi, salvo il caso di cui al comma precedente.

- Essendo cambiato negli anni la tipologia delle schede di valutazione delle performance si specifica che:
- ❖ per l'anno 2018 si prende il totale della scheda di valutazione a base 100
- ❖ per gli anni 2019 e 2020 si prende il totale della valutazione cioè 100 punti meno gli obiettivi di Ente (come da regolamento della performance: meno 5 punti per i dipendenti e meno 10 per le P.O.) ,
- ❖ Per gli anni 2019 e 2020 vista la variazione delle schede di valutazione il voto massimo espresso nella scheda , 95 dipendenti e 90 per le PO.
- Le valutazioni individuali delle PO e dei dipendenti verranno rapportate a 100 al fine di omogeneità del dato e del calcolo della media dei tre anni della valutazione.
- Le valutazioni che perverranno da altri Enti saranno rapportate a 100 al fine della omogeneità del dato e del calcolo della media dei tre anni della valutazione;

4. ESCLUSIONI

- Sono esclusi i dipendenti con una **sanzione disciplinare** pari o superiore al rimprovero scritto irrogata nell'ultimo triennio.

5. Nel caso di ex equo si adottano i seguenti criteri di priorità:

1. Priorità al dipendente che risulterà avere l'anzianità maggiore in servizio prestato nella P.A a tempo indeterminato e determinato
2. Priorità al dipendente che risulterà avere l'anzianità maggiore nella categoria giuridica.

I periodi lavorati presso altre P.A. ed a tempo determinato devono essere autocertificati ai sensi del DPR 445/2000

Chi non provvederà a tale auto-certificazione entro il **15 giorni dalla nota dell'Ufficio personale diffusa con posta elettronica**, non potrà integrarla successivamente e parteciperà alla selezione con i dati di anzianità che saranno quelli in possesso degli uffici e cioè da quanto il/la dipendente è stato trasferito o entrato di ruolo in questo Ente.

- Le graduatorie sono ciascuna per categoria B, C e D. Nel caso di dipendenti a pari-merito non si applica i criteri di priorità, se tutti i dipendenti del gruppo a pari merito usufruiscono della PEO o, viceversa, non usufruiscono della PEO. Nei casi suddetti i dipendenti sono elencati in ordine alfabetico.
- Dipendente che risulta in graduatoria per le PEO 2021 e cessa dal servizio in corso d'anno, libera risorse che potranno essere reimpiegate scorrendo la graduatoria nella propria categoria, fermo restando il limite di 235 progressioni.
- Qualora tra le risorse dedicate a ciascuna categoria (vedi pag. 15) si crei un avanzo non sufficiente per una ulteriore progressione , il residuo (di tutte le categorie) sarà reimpiegato finanziando ulteriori progressioni, partendo dalla categoria B, andando verso la categoria D, fermo restando il limite previsto massimo di 235 progressioni.

- Qualora la somma messa a disposizione portasse ad un numero di progressioni superiori rispetto a quello stabilito, si procederà ad eliminare una progressione a categoria partendo dalla categoria D ed andando verso la categoria B fino ad arrivare rispetto di 235 progressioni.

Il limite massimo per le PEO 2021 è il rispetto dei seguenti due parametri:

1. Al massimo Euro 250.000 della parte stabile del fondo;

E

2. Al massimo n. 235 progressioni complessive;

ART. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Le parti concordano che la presente disciplina, quale strumento a carattere universale in materia di valutazione delle singole posizioni di lavoro troverà applicazione a far data dal 01/09/2022.

1. Tale disciplina con riferimento all'annualità 2024 potrà essere oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento.
2. Fino al 31/08/2022 restano in vigore i cdi precedenti;
3. Ai dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa che svolgono prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81 (Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro), nonché attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, da rendersi in presenza presso il servizio di appartenenza o salvo particolari eccezioni che ne legittimano l'erogazione non in presenza.
4. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti di ristoro dal rischio e/o disagio e maneggio valori, (salvo particolari eccezioni che ne legittimano l'erogazione) non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente di Direzione di appartenenza, avvalendosi della collaborazione di RSPP per le attività rischiose, indicate nel DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) dell'Ente e individuate al punto 10 del presente articolo.
6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità e, pertanto, in caso di svolgimento della prestazione del servizio in "lavoro agile" farà testo l'attestazione del Dirigente di riferimento. Tale indennità non è altresì cumulabile con l'indennità servizio esterno art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.
7. Compete al dirigente del servizio attestare relativamente a ciascuna unità di personale la sussistenza effettiva di causali giustificative diverse, ai fini dell'erogazione di detta indennità, che quindi non va a cumularsi con ulteriori indennità in quanto afferente a disagi diversi (esempio 56-sexies).

8. Il dirigente di servizio all'inizio di ogni anno e comunque non oltre il 28 febbraio di ogni anno, e ogni qual volta ci siano variazioni, verifica l'attribuzione dei vari tipi di indennità e ne dà comunicazione all'ufficio personale . La prima assegnazione è comunicata al dipendente dal dirigente di appartenenza e successivamente solo in caso di variazione delle varie indennità .
9. Gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time e sono calcolati sulla base delle effettive presenze riscontrabili dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.
10. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni, sulla base delle caratteristiche dimensionali ed ambientali nelle quali il lavoratore si trova ad operare:

A. lo svolgimento di attività con indice di **rischio**, rilevabile dai Documenti di Valutazione Rischi (DVR) e riassunti nella Sez.16 "Programma di attuazione delle misure di sicurezza" di ogni documento per Gruppi Omogenei di Lavoratori, (medio, alto e molto alto);

Rischio	Totale punteggi da DVR da / a	Punteggio valido per la liquidazione
Assente	0	0
Medio	Da 1 a 2	1
Alto	Da 3 a 5	2
Molto Alto	Da 6 a 9	3

- B. la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale (quali ad esempio attività con orario disagiato, con programmazione plurisettimanale ed alternanza di orari interi e spezzati);
- C. ricoprire il ruolo di agente contabile, formalmente individuato con provvedimento del dirigente competente, con maneggio di valori di cassa, secondo il regolamento contabile in essere nell'Ente.

11. Si prendono in considerazione i seguenti **rischi** indicati nel DVR per le indennità di condizioni lavoro:

- stress correlato,
- agenti biologici,
- attrezzature di lavoro/utilizzo macchinari/utilizzo mezzi di trasporto
- rumore (superamento valore di azione)
- vibrazioni (superamento valore di azione)
- cantieri /sopralluogo
- M M C
- colpi di calore periodo estivo

La somma dei punteggi del **rischio** (medio alto e molto alto) derivanti dal DVR, determina una riparametrazione del rischio in:

Rischio	ASSENTE	MEDIO	ALTO	MOLTO ALTO
Categoria	0	1	2	3
		Fino a 2 c rischio medio	Da 3 rischio medio a 5	Uguale o superiore a 6 rischio
		Oppure 2 rischio medio o uno medio ed uno alto	Oppure 3 rischio medio e due alto, 3 alto e due medio, etc	

Rischio	Totale punteggi da DVR da / a	Punteggio valido per la liquidazione
Assente	0	0
Medio	Da 1 a 2	1
Alto	Da 3 a 5	2
Molto Alto	Da 6 a 9	3

Ad esempio un dipendente che ha due valori medi di rischio si traduce in un valore punteggio medio pari ad 1.

Per informazioni sui rischi riportati sui DVR, contattare l'ufficio SPP titolare di tale competenza.

12. Nel caso di attività **disagiate**, si riportano di seguito i fattori di disagio specifici, oggetto di riparametrazione nella successive tabelle di cui al punto 13 e 14 ai fini della loro quantificazione economica:

A. Rapporto frontale (ore di front office con l'utenza sia interna che esterna a settimana)

Orario apertura servizio a settimana	Da 0 a 8 ore	Da 9 ore a 18 ore	+ 18 ore
Orario Front Office	0	1	2

B. Tipologia di utenza

Tipologia utenza	Fattore di incidenza	Esempio
Utenza sensibile	3	Sportello ufficio casa etc....
Utenza generica	2	Servizi demografici etc...
Utenza specifica	1	Utenza interna, oppure utenza di categoria come tecnici, etc..

C. Prestazioni riferite ad attività da svolgersi con articolazione oraria di particolare flessibilità e con particolari articolazioni orarie quali:

Prestazioni riferite ad attività da svolgersi con articolazione oraria di particolare flessibilità e con particolari articolazioni orarie quali	Pesatura
Orario Multiperiodale	2
Diretta assistenza agli organi ed uffici apicali	1

La somma dei punteggi di detti parametri, determina una riparametrazione del disagio in :

Disagio	ASSENTE	MEDIO	ALTO	MOLTO ALTO
Categoria/Punti	0	1	2	3
Punteggio	0	1-3	4-6	7

Disagio	Totale punteggi	Punteggio valido per la liquidazione
Assente	0	0
Medio	Da 1 a 3	1
Alto	Da 4 a 6	2
Molto Alto	7	3

13. **Maneggio valori** viene erogato a consuntivo agli agenti contabili in base alla seguente tabella :

Maneggio valori Importo annuale movimentato	Pesatura valida per la liquidazione
Da euro 3.000 a 20.000	1
Da 20.001, a 30.000 Euro	2
Oltre 30.000	3

L'indennità maneggio valori sarà individuata preventivamente dal dirigente di appartenenza e sarà erogata a consuntivo l'anno successivo dietro attestazione riepilogativa del dirigente.

14. L'incidenza delle causali di cui sopra, determina una pesatura delle indennità da condizioni di lavoro nella seguente maniera:

Causale/Incidenza	ASSENTE	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
RISCHIO	0	1	2	3
MANEGGIO VALORI	0	1	2	3
DISAGIO	0	1	2	3
TOTALE PARAMETRI	0	3	6	9

15. Gruppi omogenei di lavoratori, individuati in ordine ai criteri di cui al precedente punto, e le misure delle indennità giornaliere spettanti, determinate con i criteri di cui al comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, sono calcolati con la seguente metodologia:

PESO TOTALE DELLE 3 CAUSALI	FASCIA INDENNITA'
1	€ 1,50
2	€ 1,55
3	€ 1,60
4	€ 1,65
5	€ 1,70
6	€ 1,75
7	€ 1,80
8	€ 1,90
9	€ 2,00

ART. 10 - Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1

1. Criteri

Il presente articolo disciplina le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1, CCNL 21/05/2018, con applicazione dal 1 gennaio 2022. Conseguentemente cessa dalla data di decorrenza ogni altro precedente incarico di funzione.

2. Situazioni legittimanti

Per il riconoscimento delle responsabilità e relative indennità di cui art. 70-quinquies, comma 1°, CCNL 21/05/2018, occorre riferirsi a quelle situazioni di lavoro anche concomitanti in cui siano collocati dipendenti delle categoria B, C e D, che non risultino incaricati di posizione organizzativa,

1. cui sia affidato formalmente l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, che operino in situazioni di complessità organizzativa,
2. che richiedano l'attivazione di particolari professionalità tecniche,
3. che operino con rilevanti margini di autonomia lavorativa, in coerenza con le esigenze organizzative dei servizi e, comunque, nel rispetto della declaratoria della categoria di appartenenza.

L'individuazione delle situazioni caratterizzate da compiti di responsabilità è effettuata riferendosi ai contenuti della specifica posizione lavorativa e alla concreta presenza, anche concomitante, delle seguenti condizioni:

- a) responsabilità di procedimenti complessi o comunque di rilevante importanza;
- b) gestione e relativa rendicontazione di risorse economiche e finanziarie di rilevante entità;
- c) preposizione a strutture complesse e coordinamento di gruppi di lavoro;
- d) esercizio di competenze specialistiche ad elevato contenuto professionale;
- e) conduzione di specifici piani di attività per il perseguimento di obiettivi di particolare rilievo
- f) Responsabile U.O. formalmente nominato con determina dirigenziale;
- g) funzione di preposto/referente per la sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

3. Criteri di graduazione

1. Le indennità per i compiti di responsabilità, alle condizioni predette, sono attribuite e graduate in esito a valutazioni, in misura maggiore o minore, di:

- | | |
|---|--|
| A | carico di responsabilità formali |
| B | attribuzione di responsabilità di procedimento |
| C | rilievo delle competenze specialistiche richieste |
| D | margini di autonomia lavorativa |
| E | affidamento di risorse umane e strumentali |
| F | rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale |
| G | grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali |
| H | rilevanza e visibilità esterna |
| I | rilievo di compiti di coordinamento affidati |
| L | assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione |
| M | Responsabile UO formalmente nominato con determina dirigenziale |
| N | Funzione di preposto |

2. I livelli di complessità e responsabilità vengono descritti e classificati dai Dirigenti di Direzione, tramite redazione, per ciascuna responsabilità individuata di apposite schede, come da modello allegato n. 2, in cui sono descritte le caratteristiche salienti della singola responsabilità, e viene riconosciuto il rilievo di ciascuno degli elementi classificatori sopra riportati. In relazione alla prevalenza di tali elementi vengono conseguentemente definite le relative indennità, secondo le fasce di seguito indicate:

Cat. B	
<i>valore €</i>	<i>tipologie di specifiche responsabilità</i>
Da 500 a 1.000 Euro	<p>carico di responsabilità formali rilevato delle competenze specialistiche richieste margini di autonomia lavorativa affidamento di risorse umane e strumentali rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali rilevanza e visibilità esterna rilevato di compiti di coordinamento affidati assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione</p> <p>Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica è riservata e limitata esclusivamente a coloro che svolgono o funzioni di coordinamento operativo complesso, con esclusione di funzioni di mera segreteria.</p>

Cat. C	
<i>valore €</i>	<i>tipologie di specifiche responsabilità</i>
Da 625 fino a 1.400 Euro	<p>carico di responsabilità formali attribuzione di responsabilità di procedimento rilevato delle competenze specialistiche richieste margini di autonomia lavorativa affidamento di risorse umane e strumentali rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali rilevanza e visibilità esterna rilevato di compiti di coordinamento affidati assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione</p> <p>Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica è riservata e limitata esclusivamente a coloro che svolgono o funzioni di coordinamento operativo complesso, con esclusione di funzioni di mera segreteria, oppure funzioni altamente complesse con conoscenze pluri-specialistiche di elevato supporto giuridico o economico o tecnico.</p>

Cat. D

<i>valore €</i>	<i>tipologie di specifiche responsabilità</i>
Da 750 fino a 1.800 Euro	<p>carico di responsabilità formali attribuzione di responsabilità di procedimento rilievo delle competenze specialistiche richieste margini di autonomia lavorativa affidamento di risorse umane e strumentali rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali rilevanza e visibilità esterna rilievo di compiti di coordinamento affidati assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione Responsabile UO</p> <p>Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica è riservata e limitata esclusivamente a coloro che svolgono o funzioni di coordinamento operativo complesso, con esclusione di funzioni di mera segreteria, oppure funzioni altamente complesse con conoscenze pluri-specialistiche di elevato supporto giuridico o economico o tecnico.</p>

Preposti / Referente	
<i>valore €</i>	<i>tipologie di specifiche responsabilità</i>
Fino a 300	<p>Riservata solo a dipendenti di qualsiasi profilo professionale che svolgono funzioni di preposto/referente per la sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. non titolari né di posizione organizzativa né di altra responsabilità di funzione o specifica responsabilità.</p>

4. Incarichi in materia di sicurezza

Viene prevista un'ulteriore fascia , di importo annuo pari a € 300,00, riservata solo a dipendenti di qualsiasi profilo professionale che svolgono funzioni di preposto/referente per la sicurezza di cui al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. non titolari di posizione organizzativa o di altra responsabilità di funzione e specifica responsabilità.

La nomina di preposto/referente per la sicurezza dovrà risultare da specifico atto dirigenziale in cui il dirigente di norma valuterà le diverse posizioni apicali e le collocazioni strutturali interne dei dipendenti.

5. Procedura di affidamento

- Il Segretario Generale invia una nota di richiesta ai dirigenti relativamente alle specifiche responsabilità al fine di individuare le posizioni richieste di norma nei primi tre mesi dell'anno.
- I dirigenti, nell'individuare gli incarichi di specifica responsabilità, dovranno tener conto dei criteri adottati dal presente accordo, nel rispetto dei limiti delle risorse destinate dal Segretario Generale.
- Il Segretario Generale, nell'ambito del budget complessivo annuo, viste le richieste, assegna il budget per le specifiche responsabilità per ogni Direzione **almeno** annualmente autorizza il quadro complessivo delle funzioni di responsabilità

verificando le condizioni di applicazione e modificando le proposte dirigenziali. La ripartizione del budget tra le direzioni dovrà essere effettuata nel modo più equo possibile tenuto conto dell'organizzazione delle singole direzioni.

- Previa comunicazione al Segretario Generale della revoca o cessazione, con determinazione dirigenziale, dovrà essere disposta, al verificarsi dei rispettivi presupposti, la cessazione o la revoca, della corresponsione dell'indennità stessa.
- La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente dal dirigente di riferimento ed è corrisposta nell'anno successivo.
- Prima della relativa liquidazione, ciascun dirigente dovrà predisporre un sintetico report delle attività svolte dai dipendenti destinatari delle specifiche responsabilità nella propria struttura, che sarà trasmesso al Segretario Generale per la verifica.
- Solo al termine della verifica, e previo riscontro positivo della stessa, sarà possibile provvedere alla liquidazione delle spettanze dovute per l'istituto di cui trattasi.

6. Affidamento formale incarichi

1. Le funzioni di responsabilità sono riconosciute al personale di cat. B, C o D non titolare di P.O. con prestazione lavorativa a tempo pieno ed a part-time minimo dell'70,00%.
2. I Dirigenti di Direzione, formalizzano con propria determina l'affidamento nominale degli incarichi di cui trattasi, con durata non superiore a due anni, secondo le caratteristiche professionali e attitudinali dei dipendenti;
3. I dirigenti dovranno favorire la rotazione, con le diverse leve gestionali, ove possibile e compatibilmente con l'incarico da ricoprire;
4. Alla scadenza dei due anni gli incarichi possono essere rinnovati ;
5. Eventuali variazioni in corso d'anno di cui si dovesse avvertire l'esigenza, riguardanti le caratteristiche, la denominazione e la fascia, potranno avvenire nell'ambito del budget complessivo Dirigenziale e dovranno essere comunicate al Segretario che potrà autorizzarle o meno, successivamente andranno dichiarate in apposita determina del Dirigente di modifica dell'originaria determina istitutiva.

7. Casi di cessione degli incarichi

Gli incarichi di specifiche responsabilità cessano:

1. per dimissioni e/o cessazioni dal servizio;
2. per trasferimento ad altra direzione o ufficio o struttura dell'Amministrazione Comunale;
3. qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate;
4. per collocazione in posizione di comando o di distacco presso altro ente.

8. Casi di Revoca degli incarichi

Gli incarichi di specifiche responsabilità devono essere revocati a seguito di:

1. adozione di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura;
2. sospensione cautelare in caso di procedimento penale;
3. accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
4. collocazione in aspettativa per lungo periodo (superiore a 6 mesi);
5. intervenuti mutamenti organizzativi.
6. per ragioni organizzative di varia natura (tra cui l'oggettiva decadenza della ragion d'essere dei compiti che hanno comportato il riconoscimento),
7. per insufficiente impegno professionale che abbia comportato l'accertamento di risultati negativi sulla performance

9. Pagamento

A consuntivo annuo il Dirigente del Personale provvede alla corresponsione delle relative indennità, previa acquisizione della certificazione da parte dei Dirigenti circa l'effettivo e corretto svolgimento dei compiti affidati.

10 Assenze e sostituzione

In caso di assenza superiore a 3 mesi, escludendo da tale computo i periodi di ferie, il titolare della funzione può essere temporaneamente sostituito, con provvedimento del dirigente competente, da altro dipendente non titolare di posizione organizzativa: nel caso in cui il dirigente non provveda alla sostituzione occorre specifica determina debitamente motivata. Il dipendente assente non percepisce il trattamento accessorio dalla data di nomina del sostituto. Al rientro in servizio da parte del dipendente originariamente titolare della responsabilità, questi viene reintegrato nella titolarità della responsabilità per specifica responsabilità, con conseguente ripristino del relativo trattamento e decadenza dell'incarico al sostituto.

11 Incompatibilità

1 I compensi per dette responsabilità, si possono cumulare con le altre tipologie di indennità di responsabilità previste contrattualmente solo nel caso in cui i compensi stessi siano correlati a condizioni e causali oggettivamente diversi.

12 Applicazione

Il presente articolo avrà decorrenza 01/01/2022

Fino al 31/12/2021 restano in vigore i cdi precedenti

A partire dall'anno 2022 è prevista una cifra di 100.000 euro da destinare a detto istituto

Art. 11 - Applicabilità dell'art. 70-quinquies comma 2 CCNL del 21.5.2018

Il presente articolo disciplina le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2, CCNL 21/05/2018:

L'indennità può essere riconosciuta al lavoratore per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

1. Le parti danno atto che il riconoscimento delle responsabilità e relative indennità (compensi) di cui art. 70-quinquies, comma 2°, CCNL 21/05/2018, nei limiti del budget destinato a tale finalità, compete ai soggetti non titolari di P.O., che si trovino nelle condizioni espressamente previste dalla norma contrattuale.
2. Detta indennità viene riconosciuta a quei dipendenti cui siano attribuite ad inizio anno con atti formali (Determina) dei rispettivi Dirigenti le relative responsabilità e successive modifiche in caso di cessazione e revoca, come da certificazioni da produrre da parte dei dirigenti dei servizi interessati.
3. Il compenso è definito nella misura massima di € 300,00 annui e va corrisposto esclusivamente al personale al quale sono affidate una o più specifiche responsabilità (senza possibilità di cumulo).
4. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale.
5. La durata degli incarichi è di norma annuale, non frazionabile , salvi i casi di cui cessazione e, revoca e relativa sostituzione:
 1. Gli incarichi di specifiche responsabilità **cessano**:
 - a. per dimissioni e/o cessazioni dal servizio;
 - b. per trasferimento ad altra direzione o ufficio o struttura dell'Amministrazione Comunale;
 - c. qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate;
 - d. per collocazione in posizione di comando o di distacco presso altro ente.
 2. Gli incarichi di specifiche responsabilità devono essere **revocati** a seguito di:
 - a. adozione di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura;
 - b. sospensione cautelare in caso di procedimento penale;
 - c. accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
 - d. collocazione in aspettativa per lungo periodo (superiore a 3 mesi);
 - e. intervenuti mutamenti organizzativi

A partire dall' anno 2022 è prevista una somma pari a 40.000 da destina a detto istituto
Fino al 31/12/2021 restano in vigore i cdi precedenti

Art. 12 - Criteri generali per l'attribuzione di altri trattamenti accessori
Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"
(art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv. L. 111/2011)

Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.

Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione della quota di risorse destinata all'incentivazione della performance.

La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:

-partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;

l-a ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.

Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno.

L'attribuzione ai dipendenti dei premi per la partecipazione a piani di razionalizzazione avviene a consuntivo e non assorbe i premi individuali di produttività.

ART 12 - Disciplina del premio di efficienza (art. 27 D.Lgs. 27/10/2009, n. 150)

La quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009, è destinata, nella misura stabilita dalla Giunta comunale con propria direttiva (comunque non oltre i 2/3), a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata come meglio precisato al comma 4.

Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo i dirigenti, predispongono ed approvano la realizzazione di specifici progetti che dovranno dettagliatamente indicare:

-l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;

-la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;

-la quota destinata a premiare il personale coinvolto, nel limite stabilito dalla Giunta comunale con propria direttiva con le modalità definite nei successivi commi;

-i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

La distribuzione del premio di efficienza tra il personale coinvolto negli obiettivi di cui sopra deve rispettare i seguenti criteri:

-partecipano alla distribuzione del premio i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel progetto e che abbiano concretamente partecipato alle attività;

-la ripartizione degli incentivi tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.

La parte residua del risparmio di cui al comma 1, non destinata a premiare il personale direttamente coinvolto, è assegnata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi nell'ambito della quota di risorse destinate alla performance.

Il Dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e documenta il conseguimento del risparmio in una relazione finale a consuntivo delle attività.

Le risorse per ciascun progetto sono messe a disposizione del dirigente competente a consuntivo, previa documentazione dei risparmi nella "Relazione sulla performance" e validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

L'attribuzione ai dipendenti del premio di efficienza avviene a consuntivo e non assorbe i premi individuali di produttività.

ART. 14 -Welfare Integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale per l'anno 2018 sono attribuite le seguenti risorse (nei limiti delle disponibilità già stanziati dall'ente):

- euro 7.000 per abbonamenti a tariffa agevolata (capitolo di spesa 110250);

- euro 10.000 per l'erogazione di abbonamenti a tariffa agevolata per dipendenti pendolari che usufruiscono del parcheggio scambiatore People Mover (capitolo di spesa 110250).

-euro 3.200 per contributi a dipendenti per l'uso mezzi di trasporto pubblico (cap. 110138)

Le parti concordano di verificare annualmente la possibile di incremento delle risorse e la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

ART. 15 - Indennità di reperibilità - (art. 24, CCNL 2018)

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
La misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 comma 1 del CCNL 21.5.2018 rimarrà confermata per il 2021.

A partire dal 01/01/2022 le parti concordano un importo pari a 11,30 euro

ART. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Per ogni titolare di posizione organizzativa occorre procedere ad un'armonizzazione della retribuzione di risultato (A) con le incentivazioni di cui all'art.18, lett. H, CCNL 21.5.2018 (B), in base alla seguente formula e seguendo il principio di cassa:

- *nel caso $B \leq A$ la retribuzione di risultato spettante è A*
- *nel caso $A < B \leq 2A$ la retribuzione di risultato spettante è $2A - B$*
- *nel caso $B > 2A$ la retribuzione di risultato spettante non potrà essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione.*

In ogni caso l'eventuale riduzione dell'indennità di risultato non potrà mai essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione in quanto tale soglia minima è fissata esplicitamente dal CCNL (orientamento applicativo ARAN n. 1895 del 13/1/2017)

ART. 17 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Le parti concordano di incontrarsi, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Nei suddetti incontri l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a infortuni sul lavoro, malattie professionali, accessi allo sportello di ascolto.

Al fine di supportare il personale con rischio medio e alto, l'Ente si impegna verificare l'utilizzo di risorse per un supporto psicologico con personale specializzato. Detta verifica sarà fatta in collaborazione con il CUG nell'ambito dello sviluppo del prossimo piano triennale delle azioni positive.

ART. 18 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

ART. 19- Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro il 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Il limite massimo da destinare a Banca verrà contrattato prima della partenza del nuovo disciplinare orario assieme alle modalità ed i criteri di gestione.

Art 20 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è stato adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

Si prevede il prolungamento della fascia di flessibilità in entrata posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Oltre la pausa prevista dall'art.26 del CCNL 21.5.2018 è ammessa una pausa di 10 minuti giornalieri per il recupero psico-fisico del dipendente previa timbratura con apposito codice.

Art. 21 – Flessibilità oraria aggiuntiva in periodo emergenziale

Preso atto dei DPCM che si sono susseguiti nel 2020 e nel 2021 affrontando l'emergenza epidemiologica, non ultimo il DI 127 del 21/09/2021

Si concorda che in aggiunta della flessibilità già individuata nell'art. 20 del cdi 2021 un ulteriore fascia di flessibilità :

In entrata dalle 07.30/9.30

In uscita dalle 13:00/15:30 nei giorni cosiddetti corti -

In uscita dalle 17:00/19:00 nei giorni cosiddetti lunghi -

pausa pranzo dalle 13.00 alle 15.30 nei giorni cosiddetti lunghi con un minimo 30 minuti da applicarsi in aggiunta a quella esistente laddove non crei problemi al servizio interessato.

Il dirigente valuterà le richieste pervenute.

Restano esclusi i turnisti , i dipendenti con orario multiperiodale e le maestre

Tale flessibilità aggiuntiva resterà in vigore fino alla fine dell'emergenza sanitaria ad oggi prevista al 31/12/2021 salvo ulteriori proroghe

ART 22 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 2 mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da più consultazioni elettorali/referendario nell'anno di riferimento.

L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Si conferma quanto già contrattato in data 29.10.2018 per i dipendenti del servizio scuolabus

Le parti concordano quanto segue:

-di elevare il periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. q, del CCNL del 21.05.2018, per i dipendenti autisti addetti al trasporto scuolabus, da 13 settimane a 52 settimane all'anno, con decorrenza dal 10 settembre 2018;

-in ordine alla richiesta della parte sindacale relativa alla flessibilità oraria del personale autista addetto al servizio di trasporto scuolabus, la parte pubblica concede:

10 minuti giornalieri in entrata solo in caso di anticipo dell'orario di lavoro, non in caso di posticipo in quanto ciò potrebbe compromettere il servizio rivolto all'utenza;

10 minuti giornalieri in uscita, sia caso di anticipo che di posticipo dell'orario di lavoro.

-in merito alla richiesta della parte sindacale di completare, nel periodo estivo, l'orario settimanale dei dipendenti addetti al servizio scuolabus con articolazione oraria che preveda la riduzione del numero delle giornate lavorative da 5 a 4, la parte pubblica, per motivi di carattere organizzativo, pur non assumendo alcun impegno vincolante, esprime l'intenzione di tenere in considerazione le richieste dei dipendenti se possibile e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per le richieste della RSU di attivazione della banca delle ore e della riduzione dell'orario medio settimanale di lavoro da 36 a 35 ore, le parti rinviando al tavolo del confronto sulle tipologie di orario di lavoro che verrà attivato in gennaio 2019.

ART 23 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Le parti confermano il limite massimo annuo individuale in misura di 180 ore, con possibilità di superamento di detto limite fino ad un massimo di 250 ore pro-capite, per una percentuale di personale non superiore al 2% della dotazione organica per i seguenti uffici:

- Direzione Servizi Istituzionali (per gli autisti di rappresentanza),
- Direzione Organi Istituzionali (per assistenza alla Giunta Municipale ed al Consiglio Comunale).

ART. 24 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

ART. 25 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi di miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

ART. 26 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Si prevede un incremento delle risorse destinate al Fondo delle Posizione Organizzative pari a 26.000 euro ai sensi dell'art 7 comma 4 lett. u del CCNL 2018

ART. 27 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

ART. 28 - Indennità di servizio esterno P.M. (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
Per via continuativa è da intendersi minimo di n. 8 giorni servizio esterno al mese.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
 - b) è cumulabile con le 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 i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 (indennità condizione lavoro);
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. Per il personale impegnato nei servizi esterni si prevede l'erogazione dell'indennità di servizio esterno per un valore pari a **2,5** euro giornaliero da applicarsi a partire dal **01/09/2022**

Le parti concordo una verifica dell'importo dell'istituto nel 2024

Fino al 31/08/2022 restano in vigore i cdi precedenti

ART. 29 - Indennità di funzione P.M. (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

1. L'agente /assistente di polizia locale (cat C) con i suddetti compiti di responsabilità percepirà l'indennità nella misura minima di 625 euro e massima di 1.400 euro annui
2. L'ispettore / commissario di polizia locale (cat D) con i suddetti compiti di responsabilità percepirà l'indennità nella misura minima di 750 e massima di 1.800 euro annui

Per l'attribuzione delle suddette indennità si applica la stessa disciplina delle specifiche responsabilità riportata all'art. 10 di questo CDI

L'istituto avrà decorrenza dal 01/01/2022, fino a tale data restano in vigore i cdi precedenti

A partire dall'anno 2022 l'importo destinato a detta indennità sarà pari a 14.400

ART. 30 - Applicazione delle disposizioni al personale a tempo determinato e a tempo parziale (art. 1, CCNL 22/4/2004)

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi relativi alla performance, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo e nel sistema di valutazione e premialità vigente presso l'ente.

Il sistema di valutazione viene applicato al dipendente che viene assunto con un contratto a tempo determinato per la durata prevista al regolamento performance dell'Ente:

1. al momento dell'entrata in servizio del dipendente, il Dirigente consegna la scheda con gli obiettivi da raggiungere e i comportamenti da mantenere (redatta secondo quanto previsto dal nuovo sistema di valutazione e relativa all'intero periodo del rapporto a tempo determinato);
2. a fine del periodo di lavoro a tempo determinato il Dirigente effettua la valutazione del dipendente sempre secondo quanto previsto dal sistema di valutazione;
3. se la fine dell'anno capita nel periodo di lavoro, il Dirigente effettua una valutazione parziale al 31.12 solo se sono trascorsi almeno tre mesi dall'inizio del rapporto lavorativo;
4. la quota di incentivo annuale è determinata con le stesse modalità previste per il tempo indeterminato, fatta salva soltanto la durata del rapporto di lavoro.

Nel caso di dipendente assunto con un contratto a tempo determinato per una **durata inferiore a 3 mesi** (90 giorni) non si applica il sistema di valutazione e quindi il dipendente non percepisce alcuna quota di premialità.

Al personale con contratto di lavoro a tempo parziale sono riconosciuti gli incentivi alla performance proporzionalmente all'entità della prestazione lavorativa stabilita nel contratto individuale.

ART. 31 - Personale distaccato, comandato o assegnato funzionalmente (art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13, CCNL 22/1/2004)

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Pisa distaccato, comandato o assegnato funzionalmente presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli incentivi ed ai compensi, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.
2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Pisa distaccato, comandato o assegnato funzionalmente per periodi superiori a 15 giorni continuativi presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. può concorrere agli istituti del salario accessorio secondo la disciplina prevista nell'ente utilizzatore, fatti salvi diversi accordi definiti con il predetto ente.

ALLEGATI

TABELLA 1 - Costituzione del fondo delle risorse decentrate - Componente stabile

riferimento contrattuale FONDO 2017 RISORSE STABILI	ANNO 2017	
CCNL 01/04/1999 Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	14.192,00	
CCNL 01/04/1999 Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	1.449.275,00	
CCNL 01/04/1999 Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	198.097,00	
CCNL 01/04/1999 Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	144.269,00	
CCNL 01/04/1999 Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	58.101,00	
Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	97.431,00	
CCNL 05/10/2001 Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	205.550,00	
CCNL 05/10/2001 Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato a decorrere dal gennaio 2000 e fino al 2010	523.107,02	
CCNL 22/01/2004 Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001	125.786,00	
CCNL 22/01/2004 Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001	101.440,00	
CCNL 22/01/2004 art. 32, comma 7 - incremento per alte professionalità	40.571,00	
CCNL 9/5/06 art. 4, comma 1	104.899,00	
CCNL 11/4/2008 art. 8 comma 2	132.894,80	
CCNL 31/07/2019 dichiarazione congiunta n.1	93.580,71	
totale stabili Fondo 2017	3.289.193,53	
FONDO 2021		2021
I.U.C. (stabili) voci fondo anno 2017 come sopra evidenziate		
ART. 67 comma 1 (voci fondo 2017 confluite nell'importo consolidato)	3.289.193,53	
ART. 67 comma 1 Fondo per le posizioni organizzative (QUOTA DESTINATA 2017) + incremento 2020	365.515,00	
I.U.C. al netto po al lordo decurtazioni consolidate	2.923.678,53	
Circ. 40/2010 R.G.S.	-85.125,16	
riduzioni consolidate L.122/2010	-37.675,12	
Totale I.U.C. al netto riduzioni consolidate	2.800.878,25	
INCREMENTI STABILI U.I.C: art. 67 comma 2 lettera c incremento ria cessati (soggetto a limiti tetto)	119.747,42	
INCREMENTI STABILI U.I.C: art.67 comma 2 lettera b destinato al pagamento degli incrementi ccnl su fondo (fuori dal tetto sezione autonomie 18/2018)	74.407,71	
art.67 comma 2 lettera a) incremento di € 83,20 per dipendenti presenti al 31/12/2015 (85,20x686) da effettuare al 31/12/2018 ma a valere sul 2019 (fuori dal tetto sezione autonomie 19/2018)	57.075,20	
TOTALE RISORSE STABILI	3.052.108,58	
Incremento risorse destinate al Fondo per le posizioni organizzative (art.7 comma 4 lett. u)	-26.000,00	
TOTALE STABILI	3.026.108,58	
recupero personale ata quota ANNUALE (8^quota di 14 totali con inizio nel 2014)	-41.145,00	
TOTALE STABILI A DISPOSIZIONE	2.984.963,58	

Relativamente alla voce “Recupero personale ATA – quota annuale” si fa presente quanto segue:

-in applicazione dell'art. 4 del D.L. 16/2014, convertito con modificazioni nella L. 68/2014, tenuto conto che “gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli” si recuperano le quote di risorse destinate al trattamento accessorio relative al personale ATA trasferito allo Stato dal 1/1/2000 che non sono state oggetto di una proporzionale riduzione a valere sul fondo delle risorse decentrate.

-l'importo della riduzione, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € 41.145.

-tale importo, moltiplicato per il numero degli anni in cui è stato indebitamente erogato (14 anni), è quantificato in complessivi € 576.030,00 che sarà riassorbito in quote annuali corrispondenti a quelle in cui si è verificato l'indebito mantenimento nel fondo di tali risorse; tali somme da recuperare potranno essere compensate anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa o di quelli derivanti dai piani triennali di razionalizzazione della spesa.

TABELLA 2 Costituzione del fondo delle risorse decentrate – Componente variabile

VARIABILI SOGGETTE AL TETTO	
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 4	224.840,00
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 5 lettera b	433.546,80
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 5 lettera b(pisa città sicura)	300.000,00
ccnl 22/05/2018 art.67 comma 3 lettera a)	0,00
totale risorse variabili soggette a limitazione	958.386,80
riduzione consolidata L. 122/2010 e legge 147/2013 (parte variabile)	-13540,47
totale risorse variabili soggette a limite	944.846,33

Le componenti stabili e variabili (TABELLA 1 e TABELLA 2) del Fondo decentrato 2021, ai sensi dell'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018, sommate agli incarichi di posizione organizzativa non deve superare quanto certificato per il Fondo decentrato 2016, cioè Euro 4.189.842,00 considerato al netto riduzione annua ata (€ 4.230.987-€ 41.145,00).

TABELLA 3 – Costituzione del Fondo delle risorse decentrate – Quota soggetta a riduzione

VERIFICA RISPETTO TETTO 2016	
totale stabili + totale variabili	3.929.809,91
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	365.515,00
INCREMENTO FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	26.000,00
incrementi di cui all'art. 67 comma 2 lett a) e b) non soggetti al limite	-131.482,91
totale per verifica rispetto tetto complessivo al netto riduzione ata	4.189.842,00
FONDO 2016 AL NETTO RIDUZIONE ATA CERTIFICATO	4.189.842,00
RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO 2021	0,00

TABELLA 4 - Risorse decentrate variabili aggiuntive non assoggettate a riduzione

Alle risorse come sopra quantificate si aggiungono le altre componenti "variabili" non assoggettate alla riduzione di cui all'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018

VARIABILI NON SOGGETTE AL TETTO	
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c) (istat)	75.585,00
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c) (avvocatura)	161.550,00
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c) (tecnici)	907.000,00
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 3 lettera e (risparmi straordinario)	113.688,97
art.68 comma 1 ultimo capoverso (5% da progetti)	22.194,96
art. 67 comma 3 lett a) progetto matrimoni € 19.000,00 progetto ricerche d'archivio € 12.093,72 progetto notifiche per conto altri enti € 1.511,71	32.605,43
art.68 comma 1 ultimo capoverso (quote non spese anno precedente)	84.071,75
TOTALE VARIABILI NON SOGGETTE A TETTO	1.396.696,11

TABELLA N. 5 RISORSE COMPLESSIVE A DISPOSIZIONE DEL FONDO

TOTALE FONDO ADEGUATO A LIMITE (al netto riduzione ata)	4.189.842,00
Incrementi di cui all'art. 67 comma 2 lett. a) e b) non soggetti al limite D.lgs. 75/2017	131.482,91
RISORSE DECENTRATE VARIABILI AGGIUNTIVE - NON ASSOGGETTATE A RIDUZIONE	1.396.696,11
TOTALE FONDO COMPRENSIVO DELLE P.O.	5.718.021,02
TOTALE FONDO P.O.	-365.515,00
INTEGRAZIONE FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-26.000,00
Totale fondo anno 2021	5.326.506,02

Il fondo delle risorse decentrate è pari ad € 5.326.506,59 come riportato in tabella.

Le somme destinate al pagamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative ammontano a complessivi €391.515,00, di cui € 313.212,00 per retribuzione di posizione ed € 78.303,00 per retribuzione di risultato.

Come indicato dalla Delibera di G.C. 14/2019 e dai “Criteri e procedure per l’attribuzione degli incarichi nell’area delle posizioni organizzative” di cui alla Determinazione D01 n. 293/2019, la scelta dell’amministrazione è di destinare alla retribuzione di risultato il 25% del valore della posizione.

Questa scelta fa salvo quanto disciplinato dall’art. 15 comma 4 del CCNL 21/05/2018, in quanto la quota retributiva destinata al risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente destinate a posizioni organizzative ed è quindi superiore al 15% minimo indicato dallo stesso CCNL.

Allegato 2 : Scheda Riassuntiva per l'attribuzione delle Condizioni lavoro
Da inviare all'ufficio personale protocollata/riservata

Matricola nome - cognome dipendente	
Cat.	
Direzione appartenenza/Servizio/UO	

Calcolo del rischio:

La somma dei punteggi del rischio (basso -medio -alto) derivante dal DVR,
determina una riparametrazione del rischio in:

	Totale punteggi da / a	Punteggio valido per la liquidazione
Assente	0	0
Medio	Da 1 a 2	1
Alto	Da 3 a 5	2
Molto Alto	Da 6 a 9	3

Per informazioni sui rischi riportati sul DVR, contattare l'ufficio titolare dei tale competenza, SPP.

Indennità di rischio valore da DVR riassunto:

Rischio	Assente 0	Medio 1	Alto 2	Molto alto 3
Contrassegnare con X				

Somma dei punteggi Rischio	
Equivalenza assente-medio-alto-molto alto	

Calcolo del Disagio:

Il totale punteggi sono così parametrati:

Orario apertura servizio settimanale	Da 0 a 8 ore	Da 9 ore a 18 ore	+ 18 ore
Orario Front Office	0	1	2
Individuare tipologia e contrassegnare con X			

Tipologia utenza	Fattore di incidenza	Individuare tipologia e contrassegnare con X
Utenza sensibile	3	
Utenza generica	2	
Utenza specifica	1	

Prestazioni riferite ad attività da svolgersi con articolazione oraria di particolare flessibilità e con particolari articolazioni orarie quali	Pesatura	Individuare tipologia e contrassegnare con X
Orario Multiperiodale	2	
Diretta assistenza agli organi ed uffici apicali	1	

La somma dei punteggi dei precedenti parametri, determina una riparametrazione del disagio in termini di :

	Totale punteggi da / a	Punteggio valido per la liquidazione
Assente	0	0
Medio	Da 1 a 3	1
Alto	Da 4 a 6	2
Molto Alto	Da 7 a 8	3

Somma dei punteggi disagio	
Equivalenza assente-medio-alto-molto alto	

Calcolo maneggio valori:

Viene erogato agli agenti contabili, individuati in base al regolamento di contabilità dell'Ente, che esercitano in via continuativa il maneggio valori :

Individuazione in via preventiva se:

Agente contabile in base al regolamento d'Ente	contrassegnare con una X
SI	
NO	

Nel caso in cui il dipendente sia stato individuato come agente contabile la liquidazione annuale sarà effettuata a consuntivo dell'anno successivo in base ai seguenti valori di maneggio:

Maneggio valori Importo annuale movimentato	Pesatura	Individuare tipologia e contrassegnare con X
Da euro 3.000 a 20.000 Euro	1	
Da 20.0001 a 30.000 Euro	2	
oltre 30.000, Euro	3	

Riepilogo finale complessivo:

Causale/Incidenza	ASSENTE = 0	MEDIA Da 1 a 2	ALTA Da 3 a 5	MOLTO ALTA Da 6 a 9
RISCHIO				
MANEGGIO VALORI				
DISAGIO				
TOTALE PARAMETRI				

Totale parametro giornaliero dell'indennità condizioni lavoro da mettere in pagamento:

--

Pisa,

Il /La Dirigente

PESO TOTALE DELLE 3 CAUSALI	FASCIA INDENNITA'
1	€ 1,50
2	€ 1,55
3	€ 1,60
4	€ 1,65
5	€ 1,70
6	€ 1,75
7	€ 1,80
8	€ 1,90
9	€ 2,00

Allegato n. 3 SCHEDA DI RICHIESTA Specifica responsabilità
(Art. 70 – quinquies comma 1)

Direzione appartenenza	

Riepilogo preparatorio per definire la complessità della funzione assegnata :

	Assente	Basso	Medio	Alto
carico di responsabilità formali				
attribuzione di responsabilità di procedimento				
rilievo delle competenze specialistiche richieste				
margini di autonomia lavorativa				
affidamento di risorse umane e strumentali				
rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale				
grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali				
rilevanza e visibilità esterna				
rilievo di compiti di coordinamento affidati				
assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione				

(segnare con la X il livello relativo a ciascuna voce)

Elementi di cui all'art 10 del CDI 2021	Descrivere brevemente i vari elementi e atti adottati a sostegno della richiesta di specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 1 CCNL 2018
carico di responsabilità formali	
attribuzione di responsabilità di procedimento	
rilievo delle competenze specialistiche richieste	
margin di autonomia lavorativa	
affidamento di risorse umane e strumentali	
rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale	
grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali	
rilevanza e visibilità esterna	
rilievo di compiti di coordinamento affidati	
assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione	
Responsabile UO	
Funzione di preposto	
VALORE ANNUO RICHIESTO	

Pisa,

Il/La dirigente

Dichiarazione congiunta

La RSU le OO.OO e l'Amministrazione si impegnano di prevedere anche per l' anno 2022 le progressioni orizzontali qualora le condizioni economiche, giuridiche e normative lo consentano.

NOTA A VERBALE CCDI 2021 COMUNE DI PISA

1)

La FP CGIL territoriale di Pisa e i delegati RSU FP-CGIL, in riferimento alla sottoscrizione del CCDI anno 2021 del Comune di Pisa, inseriscono la seguente nota a verbale:

1. In riferimento al comma 5 dell'art. 8 bis. del ccdi riferito ai criteri individuati in caso ex equo per le peo, in particolare “la maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione” e poi “l'anzianità maggiore nella categoria giuridica”, le scriventi avevano proposto la sostituzione in:
 - a. “maggiore permanenza nella categoria” (ad esempio se il dipendente A ha fatto la sua ultima peo nel 2008 e il dipendente B nel 2016 ha priorità il dipendente A);
 - b. “priorità al dipendente con il livello economico più basso”;
 - c. “anzianità maggiore nella categoria giuridica”;
 - d. “anzianità maggiore in servizio”.
2. In riferimento all'aumento proposto dalla parte pubblica dell'importo a disposizione per le posizioni organizzative di Euro 26.000,00 le scriventi, come già anticipato verbalmente durante le delegazioni trattanti, ribadiscono che l'accettazione di tale aumento per l'anno corrente è vincolato alla richiesta alla parte pubblica di non prevedere nell'anno 2022 nessun risorsa aggiuntiva a favore delle posizioni organizzative.
3. Si richiede di verificare già nel 2022 le differenze quantitative sul numero dei dipendenti interessati alla condizione lavoro rispetto ad oggi e rivedere contestualmente i criteri adottati, nel caso emergessero differenze significative.

2)

La RSU stigmatizza la mancata accettazione delle proposte sindacali in caso di ex equo sulle Peo:

priorità al dipendente che ha fatto la peo prima o che non l'ha mai fatta (ad esempio se il dipendente A ha fatto la sua ultima peo nel 2008 e il dipendente B nel 2016 ha priorità il dipendente A);

priorità al dipendente con il livello economico più basso;

La Rsu e le OO.SS. giudicano l'incremento del fondo delle PO accettabile solo in presenza della riduzione del numero dei dirigenti e all'interno di una valutazione complessiva sulla spesa del personale. La Rsu, ricordando i contenuti dell'ultimo CCNL in materia di Po, ritiene che il fondo delle Po definito nel ccdi 2021 non possa essere soggetto a futuri e ulteriori incrementi. Nell'anno 2022 la RSU chiede esplicitamente alla parte pubblica di trattare i criteri legittimanti le PO con revisione dell'attuale regolamento viste le reiterate proteste dei dipendenti sulla giungla di importi e sulla opinabilità di alcuni bandi.