Comune di Pisa

CONTRATTO

DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2018

D.G. n. 249 20/12/2018

Sottoscrizione definitiva il 27/12/2018

In data **27/12/2018** si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo d'ente del personale non dirigenziale per l'anno 2018, a seguito della relativa preintesa siglata il 7/12/2018, del parere n. 42 del 13/12/2018 dei Revisori dei Conti e dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva di cui alla deliberazione di GC. N. 249 del 20/12/2018.

Per la parte pubblica sottoscrive il contratto decentrato integrativo d'ente del personale non dirigenziale per l'anno 2018 :

Presidente della Delegazione Trattante

Segretario Generale: Dr. Marco Mordacci _____

Dirigente del Servizio Personale: Dr. Luigi Paoli _____

Per la parte sindacale sottoscrivono il contratto decentrato integrativo d'ente del personale non dirigenziale per l'anno 2018

RSU Comune di Pisa

FABIO BARDINI _____

PAOLO VALLINI _____

M. Daniela Bosco _____

FEDERICO GIUSTI _____

SISIA MAURIZIO _____

CGIL FP: Leonardo Fagiolini _____

CISL FPS: Cinzia Ferrante _____

UIL FPL: Furio Bologni _____

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

Art. 7 Progressioni economiche

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 10 Criteri generali per l'attribuzione di altri trattamenti accessori

Art. 11 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Art. 12 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Art. 13 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 15 Misure relative all'orario di lavoro

Art. 16 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

Art. 17 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

Art. 19 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 20 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Art. 21 Applicazione delle disposizioni al personale a tempo determinato/parziale

Art. 22 Personale distaccato, comandato o assegnato funzionalmente

ALLEGATO A - Criteri per l'attribuzione delle specifiche responsabilità

ART.1 - Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. n. 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;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, 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;
- D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2 bis, 17 e 21;
- D.L. 6/3/2014, n. 16, convertito con modificazioni nella 2/5/2014, n. 68 che all'art. 4 definisce "Misure conseguenti al mancato rispetto dei vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi";
- D.lgs. n. 75/2017 (riforma p.a.);
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 205 del 13/11/2012;
- Regolamento in materia di valutazione e premialità di cui alla delibera G.C. n. 120 del 27/07/2011 e Piano della performance del Comune di Pisa approvato con delibere G.C. n. 119/2011, n. 55/2012 e n. 197/2012, n. 124/2013;
- Delibera G.C. n. 4/2018 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2018 ed il Piano Performance 2018;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.5.2018 e, per quanto non disapplicato dal detto CCNL, i precedenti CCNL del stesso comparto sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

Il presente CCDI disciplina gli istituti e le materie che le suddette norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

ART. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza

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.
Il presente contratto non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione ovvero espresse disposizioni in merito.
Il presente CCDI ha durata triennale dalla data della sua sottoscrizione relativamente all'applicazione della materie previste dall'art. 7 comma 4 del CCNL 21.5.2018.
I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo valgono per l'anno 2018 e saranno rinegoziati con cadenza annuale.
In particolare per quanto riguarda le risorse dell'anno 2018:
-con CCDI sottoscritto il 17.4.2018 è stato determinato il fondo delle risorse stabili decentrate 2018 ed il loro utilizzo, rimandando ad un successivo accordo integrativo la determinazione del fondo delle risorse variabili decentrate 2018 ed il loro utilizzo,
-il nuovo CCNL approvato il 21.5.2018 ha effetto dal 22.5.2018, ma in particolare sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale in corso al 21.5.2018,
-sono state pertanto portate a conclusione le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale definite nel CCDI sottoscritto il 17.4.2018,
-col presente CCDI viene ridefinita la determinazione del fondo sia per la parte stabile che per la parte variabile nonché il relativo utilizzo ai sensi del CCNL 21.5.2018.
Il presente CCDI e le previsioni in esso contenute conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

ART. 3 - Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno 2018 sono distinte, secondo le indicazioni contenute nell'art. 67 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.5.2018, in RISORSE STABILI e RISORSE VARIABILI.
Nelle tabelle che seguono è descritta la costituzione del Fondo 2018 tenendo presente che:
-nell'Importo Unico Consolidato confluisco 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; al fine di verificare quanto sopra si evidenziano le componenti del Fondo decentrato dell'anno 2016.

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

RISORSE DECENTRATE STABILI NORME ANTE CCNL 21/05/2018				NORME CCNL 21/05/2018	
CCNL	DESCRIZIONE	ANNO 2016	ANNO 2017		ANNO 2018
CCNL 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	14.192,00	14.192,00	ART. 67 comma 1 (voci fondo 2017 confluite nell'importo consolidato)	3.289.193,53
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	1.449.275,00	1.449.275,00		
	Art. 15 c.1 lett. b) risorse aggiuntive destinate anno 1998 al trattamento economico accessorio	198.097,00	198.097,00		
	Art. 15 c.1 lett. g) risorse destinate anno 1998 al finanziamento istituto del L.E.D.	144.269,00	144.269,00		
	Art. 15 c.1 lett. h) risorse destinate all'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	58.101,00	58.101,00		
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	97.431,00	97.431,00		
CCNL 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	205.550,00	205.550,00		
	Art. 4 c.2 recupero RIA e assegni a decorrere dal gennaio 2000 e fino al 2010	507.968,26	523.107,02		
CCNL 22/01/2004	Art.32 c.1 incremento 0,62% monte salari anno 2001	125.786,00	125.786,00		
	Art.32 c.2 incremento 0,50% monte salari anno 2001	101.440,00	101.440,00		
	art. 32, comma 7 - incremento per alte professionalità	40.571,00	40.571,00		
CCNL 9/5/06	art. 4, comma 1	104.899,00	104.899,00		
CCNL 11/4/08	art. 8 comma 2	132.894,80	132.894,80		
CCNL 31/7/09	dichiarazione congiunta n.1	99.679,76	93.580,71		
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	**3.280.153,82**	**3.289.193,53**	**Totale risorse stabili consolidate**	**3.289.193,53**
				ART. 67 comma 1 Fondo per le posizioni organizzative (QUOTA DESTINATA 2017)	346.902,00
				Art. 7 comma 4 punto u). Incremento risorse destinate al Fondo per le posizioni organizzative (si veda CDI 2018- Parte Stabile)	6.113,00
				fondo 2018 importo consolidato al netto po al lordo decurtazioni	**2.936.178,53**
RIDUZIONE RIA	Circ. 40/2010 R.G.S.	-85.125,16	-85.125,16	Circ. 40/2010 R.G.S.	-85.125,16
	riduzioni consolidate L.122/2010 (parte stabile)	-37.675,12	-37.675,12	riduzioni consolidate L.122/2010	-37.675,12
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	**3.157.353,54**	**3.166.393,25**	**Totale risorse stabili consolidate al netto riduzioni consolidate**	**2.813.378,25**
	Riduzione per adeguamento fondo 2015	-57.665,75			
	RIDUZIONE PER ADEGUAMENTO A FONDO 2016 D. LGS 75/2017 (applicata alla parte stabile)		-76.036,11		
ccnl 22/05/2018	**TOTALE FONDO RISORSE STABILI**	**3.099.687,79**	**3.090.357,14**	**Art. 67 comma 1 - Importo Unico Consolidato (IUC)**	**2.813.378,25**
	riduzione per passaggio personale ata	-41.145,00	-41.145,00		
	TOTALE FONDO RISORSE STABILI con riduzione ATA	**3.058.542,79**	**3.049.212,14**		

INCREMENTI STABILI UIC : art. 67 comma 2 lettera c incremento ria cessati 2017 (soggetto al tetto di spesa dell'art. 67 c.7)	16.449,55
INCREMENTI STABILI UIC : art.67 comma 2 lettera b destinato al pagamento degli incrementi ccnl su fondo (fuori dal tetto di spesa dell'art. 67 c.7 - sezione autonomie 18/2018))	65.511,20
INCREMENTI STABILI UIC : art.67 c.2 lett. a) incremento di € 83,20 per dipendenti presenti al 31/12/2015 (83,20x686) da effettuare al 31/12/2018 ma **A VALERE SUL 2019** (fuori dal tetto di spesa dell'art. 67 c.7 - sezione autonomie 19/2018)	57.075,20
TOTALE UIC - Anno 2018	**2.952.414,20**
recupero personale ata quota ANNUALE (5^quota di 14 totali)	-41.145,00
TOTALE STABILI AL NETTO ATA compreso quota a valere solo sul 2019 di € 57075,20	**2.911.269,20**

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

RISORSE DECENTRATE VARIABILI DA CONTRATTO (SOGGETTE A RIDUZIONE)					
CCNL	DESCRIZIONE	ANNO 2016	ANNO 2017		ANNO 2018
	Art. 15, comma 2 - ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997	224.840,00	224.840,00	ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 4	224.840,00
	Art. 15, comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabile delle dotazioni organiche)	645.924,00	645.924,00	ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 5 lettera b	€ 645.924,00
	Art. 208 Dlgs. 285/92 (proventi sanzioni codice della strada):	293.228,00	300.000,00	ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 5 lettera b	€ 300.000,00
	D. lgs 165/2001 art.53 comma 7: incarichi senza autorizzazione	0,00	0,00		
CCNL 01/04/1999	Art. 15, comma 1 - lettera d (sostituito da art. 4 - comma 4, lett. a- CCNLOS/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge449/1997: economie derivanti da contratti di sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati	1.512,00		ccnl 22/05/2018 art.67 comma 3 lettera a)	
	COMPENSO ICI	20.000,00	20.000,00		0
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	1.185.504,00	1.190.764,00	totale risorse variabili soggette a limitazione	1.170.764,00
	riduzione consolidata L. 122/2010 e legge 147/2013 (parte variabile)	-13.540,47	-13.540,47		-13540,47
	riduzione per adeguamento fondo 2015 (applicata alla parte variabile)	-40.664,32			
	riduzione per adeguamento legge 75/2017 (applicata alla parte variabile)		-36.751,74		
	totale variabili soggette a limite	1.131.299,21	1.140.471,79	totale variabili soggette a limite	1.157.223,53

Le componenti stabili e variabili (TABELLA 1 e TABELLA 2) del Fondo decentrato 2018, 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.**

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

Totale RISORSE STABILI - TABELLA 1	2.911.269,20
Totale RISORSE VARIABILI - TABELLA 2	1.157.223,53
Totale RISORSE da assoggettare al limite DLgGs 75/2017	**€ 4.068.492,73**
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	353.015,00
Incrementi di cui all'art. 67 comma 2 lett a) e b) non soggetti al limite DLgGs 75/2017	-122.586,40
Valore complessivo da assoggettare al limite DLgGs 75/2017	**€ 4.298.921,33**
RIDUZIONE DA APPORTARE	-109.079,33
TOTALE FONDO ADEGUATO A LIMITE	4.189.842,00

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

TABELLA 4 - RISORSE DECENTRATE VARIABILI AGGIUNTIVE NON ASSOGGETTATE A RIDUZIONE

Piani di razionalizzazione anno 2018 a valere sul fondo 2019 : a) piano spese economali € 5000; b) piano rifiuto € 7558,58	0,00
Piani di razionalizzazione realizzati anno 2017 a valere su fondo 2018: art. 67 comma 3 lett.b) (5000 finanze 7558,58 ambiente certificate dai revisori)	12.558,58
art. 67 comma 3 lett a) b) progetto matrimoni 18.000 euro progetto ricerche onerose d'archivio 1.511,71 euro progetto messi notificatori 12.093,72 euro	31.605,43
ccnl 21/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c (condono)	50.000,00
ccnl 21/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c) (istat)	14.500,00
ccnl 21/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c) (avvocatura)	52.967,50
ccnl 21/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c) (tecnici)	151.000,00
ccnl 21/05/2018 art. 67 comma 3 lettera e (risparmio straordinari)	61.468,21
art.68 comma 1 ultimo capoverso (5% dei progetti degli anni precedenti)	23.620,92
art.68 comma 1 ultimo capoverso (risorse non utilizzate negli anni precedenti)	34.657,00
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL TETTO	**432.377,64**

Pertanto le risorse complessive a disposizione del fondo sono le seguenti

TOTALE FONDO ADEGUATO A LIMITE	**4.189.842,00**
Incrementi di cui all'art. 67 comma 2 lett a) e b) non soggetti al limite DLgGs 75/2017	**122.586,40**
RISORSE DECENTRATE VARIABILI AGGIUNTIVE NON ASSOGGETTATE A RIDUZIONE	**432.377,64**
TOTALE COMPLESSIVO	**4.744.806,04**
TOTALE FONDO P.O. 2018	**-353.015,00**
FONDO complessivo 2018 compreso quota a valere sul 2019	**4.391.791,04**
riduzione per incremento utilizzabile solo dal 2019	**-57.075,20**
Totale fondo al 31/12/2018 utilizzabile nell'anno 2018	**4.334.715,84**

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 2016-2018 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 2018 è la seguente:

Istituto	Spesa
progressioni orizzontali	1.640.000,00
indennità comparto	330.000,00
indennità ex VIII q.f.	12.500,00
indennità educatori	58.000,00

Le restanti somme, annualmente disponibili, sono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che nuove progressioni economiche, dovranno essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
La spesa prevista per il 2018 è riportata nella seguente tabella:

Art.68 comma 2	Istituto	Spesa
c), d), e), f)	Indennità di turno, disagio, rischio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazione festivi e notturni (art. 17, comma 2, lettera d, e, CCNL 1/4/1999):	
	Indennità di turno	345.000,00
	Disagio	50.000,00
	Rischio	82.000,00
	Maggiorazioni	23.500,00
	Reperibilità	42.000,00
e) f)	Specifiche responsabilità di cui 65.000 euro dedicate alla specifiche responsabilità di cui al comma 1 art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018 (ex art.17, comma 2 lett. f del CCNL 1.4.99)	133.000,00
	Piani di razionalizzazione	12.558,58
	Compensi ISTAT	14.500,00
	Compensi avvocatura	52.967,50
	Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016	151.000,00
	Progetto condono	50.000,00
a) b)	Progetto matrimoni	18.000,00
a) b)	Progetto ricerche onere d'archivio	12.093,72
	Progetto messi notificatori	1.511,71
a) b)	Incentivazione della performance di tutta la struttura, compresa la quota destinata ai dipendenti assegnati funzionalmente alla S.d.S.	1.006.084,33
a) b)	Incentivazione della performance nell'ambito del progetto "Pisa città sicura"	300.000,00

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)	0
lett. b)	31.605,43
lett. d)	0
lett. e)	61.468,21
lett. h)	224.840,00
lett. i)	945.924,00
lett. j)	0
lett. k)	0
TOTALE	1.263,837,64

sono destinate 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 sono destinate almeno il 30% di tali risorse.
Per quanto riguarda le modalità di attribuzione per l'anno 2018 dell'indennità di rischio (art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera d, CCNL 1/4/1999; art. 37 CCNL 14/9/2000, e art. 41 CCNL 22/01/2004) e dell'indennità di disagio (art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera e, CCNL 1/4/1999), sostituite a partire dal 1.1.2019 dall'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL 21.5.2018), si conferma il testo del CDI 2013 rispettivamente all'articolo 7 (rischio) e articolo 8 (disagio).

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/responsabile 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 incentivati 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 sopraindicati 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 2018, al personale verranno applicati i seguenti coefficienti di categoria:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
D	1.39
C	1.19
B	1.09
A	1.00

Le parti concordano di rivedere i suddetti coefficienti a partire dal contratto decentrato per l'anno 2019.

Per l'anno 2018, le parti concordano di tenere nel dovuto conto dell'attivazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali e della necessità di armonizzarne gli effetti con le risultanze del sistema di valutazione applicato alla performance, come segue:

- i dipendenti che non hanno beneficiato della p.e.o. negli anni 2016, 2017, 2018 percepiranno la quota massima di performance del 2013;
- i dipendenti che hanno beneficiato della p.e.o. negli anni 2016 e 2017, 2018 avranno la rimanente quota di performance applicando una riduzione proporzionale.

Le parti concordano che a partire dall'anno 2019 al personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo verrà applicata una riduzione sul premio incentivante la performance a seconda della consistenza del totale delle altre indennità/incentivi/compensi costituenti il fondo delle risorse decentrate percepite a qualsiasi titolo nello stesso anno di riferimento.
Le modalità della suddetta riduzione saranno definite col contratto decentrato 2019.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

A partire dall'anno 2019 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.

La percentuale di dipendenti per categoria che avranno attribuita la suddetta maggiorazione sarà definiti nel contratto decentrato 2019. In detto contratto saranno, altresì, stabiliti, i criteri di assegnazione in caso di ex equo.

Art. 7 - Progressioni economiche - art. 7, comma 4 punto c) del CCNL 21.5.2018

Ai sensi della legge di stabilità per l'anno 2015, legge n. 190 del 23/12/2014, le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, aventi fonte nell'art. 9 - commi 1 e 21 - del D. Lgs. 78/2010, hanno esaurito la propria efficacia al 31/12/2014.
Tale conclusione è stata avvalorata dalla circolare del MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 8 del 2/2/2015 che, al paragrafo relativo al "trattamento economico del personale", chiarisce quanto segue:" a partire dal 1/1/2015 cessano, tra l'altro, fermo restando l'impossibilità di riconoscere arretrati per gli anni 2011/2014, gli effetti delle norme di contenimento delle spese del personale previste dal D. Lgs. N. 78/2010."
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. Il successivo comma 3 stabilisce che la collocazione nella fascia di merito alta per 3 anni consecutivi, ovvero per 5 annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

L'art. 9 del CCNL 11/4/2008 "Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria" al comma 1 stabilisce che "Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi."

Per quanto riguarda la decorrenza delle progressioni economiche orizzontali l'ARAN - con pareri n. 6400 del 15/4/2104 e n. 7086 del 13/9/2016 - e la R.G.S. - con parere n. 17635 del 27/2/2014 - si sono espressi sull'impossibilità di retrodatarne la decorrenza anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse.

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,

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate all'incentivazione della performance.
A partire dall'anno 2019 il fondo delle risorse stabili da attribuire alle nuove progressioni economiche orizzontali è stabilito nel contratto decentrato annuale con il quale si stabiliscono i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. In detto contratto annuale, altresì, sono stabiliti i criteri da applicare per determinare il personale che avrà diritto alla progressione.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori come sotto indicato:

Attività disagiate:
-prestazioni riferite ad attività relative alle tumulazioni, inumazioni, esumazioni, estumulazioni
-prestazioni riferite ad attività di stretta pertinenza dei servizi scolastici con particolare utenza
-prestazioni riferite ad attività connessa all'emergenza abitativa
-prestazioni riferite ad attività da svolgersi con articolazione oraria di particolare flessibilità o con particolari articolazione orarie, quali:
-front office: prevalenza di attività di sportello relativa all'erogazione di servizi alle persone, secondo predefiniti orari di apertura (a titolo meramente esemplificativo: servizi demografici, URP, servizi educativi)
-attività di diretta assistenza agli organi ed agli uffici apicali.

Attività esposte a rischi e, pertanto, dannose per la salute:
-prestazioni di lavoro che comportano, in modo diretto e continuo, esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, autobus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico
-prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi per il posizionamento, la movimentazione e la rimozione della segnaletica stradale, anche in presenza di traffico
-prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'essere adibiti a forni inceneritori, reparti tipografici e litografici, cucine di ogni dimensione, macchine fotocopiatrici
-prestazioni di lavoro da svolgersi prevalentemente fuori dalla sede di lavoro per effetto di: sopralluoghi sui cantieri, su strutture ed edifici pubblici, sul territorio, notifiche, rilevazioni statistiche
-specifiche prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo esclusivo del personal computer come attività assorbente la prestazione lavorativa giornaliera.

Attività implicanti il maneggio di valori:
-il personale identificato come agente contabile ai sensi del Regolamento di contabilità

Le condizioni per la percezione dell'indennità sono, in particolare:
-essere adibito a prestazioni lavorative rientranti nelle precedenti causali
-l'idonea attestazione dei Dirigenti dei servizi interessati
-l'effettiva presenza in servizio

Ai fini del riconoscimento della indennità condizioni di lavoro si individuano i relativi valori di indennità giornaliera:

Condizione di lavoro	Importo indennità giornaliera
attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori nell'ambito di orario di lavoro su 6 giorni settimanali (26 gg. lavorativi mensili)	Euro 1,16
attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori nell'ambito di orario di lavoro su 5 giorni settimanali (22 gg. lavorativi memsili	Euro 1,37

Per l'anno 2018 le suddette indennità non saranno in alcun modo cumulabili.

Le parti si riservano di rimodulare le indennità di cui sopra nei casi di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto. Questa rimodulazione è stabilita nel contratto decentrato annuale con il quale si stabiliscono i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Una volta approvato il presente contratto decentrato integrativo, ogni dirigente attesterà lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori per i dipendenti assegnati.

L'indennità di condizione lavoro avrà effetto a partire dal giorno 1.1.2019.

Ogni anno, il dirigente attesterà lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori per i dipendenti assegnati.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018).

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche.

La disciplina per l'attribuzione di dette specifiche responsabilità è riportata in allegato A.

Art. 10 - 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;

La 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.

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. 11 -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 stanziate dall'ente):
- euro 7.000 per abbonamenti a tariffa agevolata (capitolo di spesa 110250);
- euro 10.000 per l'erogazioni 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 le ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 12 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

Per l'anno 2018 la misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 comma 1 del CCNL 21.5.2018 rimarrà confermata.

Le parti si riservano di rimodulare l'indennità di cui sopra. Questa rimodulazione è stabilita nel contratto decentrato annuale con il quale si stabiliscono i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 13 - 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:

- *nel caso B < = A la retribuzione di risultato spettante è A*
- *nel caso A < B < = 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. 14 - 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. 15 - Misure relative l'orario di lavoro

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.

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 l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Si rinvia alla successiva contrattazione per le modalità ed i criteri di gestione.

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.

Le parti concordano con l'attivazione dell'istituto dello "smart working" a partire dal 2019.

La parte pubblica dà atto che nel Piano Performance 2018-2020 è previsto quanto segue:

Sulla base della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1.6.2017 che prevede, tra l'altro, che gli enti pubblici, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili, dovranno adottare le misure organizzative volte a:
a) fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro;
b) sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità, spaziali e temporali, per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
Ogni amministrazione dovrà adottare misure atte a permettere, nel prossimo triennio, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, sempreché lo richiedano, di avvalersi delle più moderne modalità spaziali e temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che quei dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni né in termini di professionalità che di progressione di carriera.
Pertanto ogni Dirigente entro il 2018 dovrà effettuare un'analisi degli ambiti lavorativi della propria Direzione, identificando dove si possa dare attuazione a modalità di "smart working".
Per ogni ambito in cui si ritiene possa essere attivato lo "smart working", dovranno essere identificate con precisione le modalità organizzative del lavoro, le modalità di monitoraggio per la verifica della quantità/qualità della prestazione del lavoro, i costi necessari per l'attivazione della nuova modalità lavorativa. Negli anni 2018 e 2019 saranno avviate le sperimentazioni delle nuove modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, con l'obiettivo di raggiungere il 10% previsto dalla normativa entro il 2020.

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 rinviano al tavolo del confronto sulle tipologia di orario di lavoro che verrà attivato in gennaio 2019.

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).

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

Le parti concordano di attivare da gennaio 2019 il tavolo del confronto per quanto riguarda le altre problematiche collegate all'articolazione delle tipologie di lavoro .

Art. 16 - 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. 17 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
Si conferma l'incremento di 6.113,00 Euro delle risorse destinate al fondo per le posizioni organizzate come stipulato nel contratto decentrato integrativo anno 2018 - Parte Stabile sottoscritto il 17.4.2018

Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
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).

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. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
Dal giorno 1.1.2019, l'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
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 e non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.5.2018.
Nei giorni lavorativi nei quali il dipendente non svolge attività di servizio esterno e, quindi, non percepisce la relativa indennità, potrà percepire l'indennità condizioni di lavoro di cui al 70-bis del CCNL 21.5.2018 se rientrante nelle causali specificate al precedente art.8 del presente CDI 2018.

Per l'anno 2018 la misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 comma 1 del CCNL 21.5.2018 rimarrà confermata.

Le parti si riservano di rimodulare l'indennità di cui sopra.
Questa rimodulazione è stabilita nel contratto decentrato annuale con il quale si stabiliscono i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 20 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
Dal 1.1.2019, 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.

L'agente di polizia locale con i suddetti compiti di responsabilità percepirà l'indennità nella misura massima di 900 euro annui

L'ispettore di polizia locale con i suddetti compiti di responsabilità percepirà l'indennità nella misura massima di 1.000 euro annui

Il commissario di polizia locale con i suddetti compiti di responsabilità percepirà l'indennità nella misura massima di 1.100 euro annui

Per l'attribuzione delle suddette indennità si applica la stessa disciplina delle specifiche responsabilità (allegato A)

Art. 21- 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 di almeno 3 mesi:

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 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. 22- 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.

Allegato A - DISCIPLINA DELL'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art. 1 - Finalità

Il presente accordo, in attuazione dell'art. 7 comma 4 lett. f del CCNL del 21.5.2018 disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso per lo svolgimento dei compiti comportanti specifiche responsabilità.

Il presente accordo non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di posizione organizzativa.

Art. 2 - Finanziamento delle specifiche responsabilità

1. Le risorse economiche occorrenti ai finanziamenti del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di Contratto decentrato integrativo dalla Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.
2. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

Art. 3 – Concorrenzialità del trattamento economico

1. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 CCNL del 21.5.2018 non è cumulabile con quello previsto dall'art. 70-quinquies comma 1 CCNL del 21.5.2018.
2. I diversi compensi possono essere cumulati solo in presenza di un'effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti. Ove le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi siano diverse il cumulo deve ritenersi ammissibile.
3. Nel caso in cui ricorrano diversi, contemporanei e simili presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Art. 4 - Applicabilità dell'art. 70-quinquies comma 1 CCNL del 21.5.2018

1. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che abbiano le seguenti caratteristiche rispetto a quelle previste dalla declaratoria:

- il compenso deve essere soprattutto un'utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività a specifiche responsabilità;
- deve trattarsi di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti come, ad esempio, di un *"responsabile di procedimento complesso"*, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai dirigenti o, in loro assenza, dal Segretario Generale, che impongono *l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato* (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento);
- possono essere attribuite ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi che comportano anche un *rilievo verso Enti esterni*, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti;
- possono essere riconosciute al personale investito di *specifici compiti di coordinamento* di altri dipendenti;
- le specifiche responsabilità di cui al presente articolo non possono essere attribuite per i medesimi compiti, attività, ruoli o funzioni per i quali siano stati percepiti compensi ad altro titolo previsti dalla legge, dal contratto collettivo nazionale o dal contratto collettivo integrativo, con esclusione dei compensi collegati all'organizzazione del lavoro, allo straordinario ed alla performance di tutta la struttura.

2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
3. All'interno delle responsabilità viene modulata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico come da allegato 1.

La durata degli incarichi è di norma annuale, non frazionabile e, comunque, eccezionalmente non inferiore a 6 mesi, salvi i casi di cui all'art.8.

Art. 5 - Importi economici per le specifiche responsabilità indicate all'art. 70-quinquies comma 1 CCNL del 21.5.2018

I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità sono definiti nell'allegato 1.

Il calcolo dell'indennità decorre dal giorno di effettiva attribuzione dell'incarico al dipendente e cessa dal giorno successivo alla revoca o decadenza dello stesso. A differenza delle altre indennità connesse all'effettiva presenza in servizio, l'indennità per "specifiche responsabilità" viene corrisposta in relazione allo svolgimento di un incarico e, pertanto, la sua entità non viene automaticamente ridotta da assenze per ferie, malattie, permessi, salvo i casi di cui all'art. 8.

L'erogazione dell'indennità è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

Fermo restando quanto sopra enunciato i dirigenti valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della "responsabilità" affidata con la necessaria assiduità.

Art. 6 - Applicabilità dell'art. 70-quinquies comma 2 CCNL del 21.5.2018

L'art. 17, comma 2, lett. i, del CCNL si applica al personale delle categorie B, C e D a cui sono attribuite, con atto formale dell'Ente, le seguenti:

a) responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e di Anagrafe, Ufficiale elettorale stabilite dalle leggi;
b) responsabilità affidate agli archivisti informatici di 1° livello e precisamente al personale inserito nell'ambito del servizio per la gestione informatica del protocollo informatico e relativa fascicolazione e archiviazione digitale;
c) responsabilità affidate agli archivisti informatici di 2° livello e precisamente al personale che ha una responsabilità di gestione nell'ambito dell'automazione di flussi documentali.
d) responsabilità affidate agli addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
e) responsabilità affidate ai messi notificatori quando svolgono funzioni di ufficiale giudiziario;
f) responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile e precisamente al personale formalmente individuato nelle attività relative e connesse alla protezione civile che operino sul territorio comunale.

La durata degli incarichi è di norma annuale, non frazionabile e ,comunque, eccezionalmente non inferiore a 6 mesi, salvi i casi di cui all'art.8.

Art. 7 - Importi economici per le specifiche responsabilità indicate all'art. 70-quinquies comma 2 CCNL del 21.5.2018

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 di quelle indicate nell'art. 6 (senza possibilità di cumulo).
I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale.

Il calcolo dell'indennità decorre dal giorno di effettiva attribuzione dell'incarico al dipendente e cessa dal giorno successivo alla revoca o decadenza dello stesso. A differenza delle altre indennità connesse all'effettiva presenza in servizio, l'indennità per "specifiche responsabilità" viene corrisposta in relazione allo svolgimento di un incarico e, pertanto, la sua entità non viene ridotta da assenze per ferie, malattie, permessi, salvo i casi di cui all'art. 8.

Art. 8 – Cessazione e revoca degli incarichi

CASI DI CESSAZIONE DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di specifiche responsabilità cessano:

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

CASI DI REVOCA DEGLI INCARICHI

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

- adozione di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura;
- sospensione cautelare in caso di procedimento penale;
- accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
- collocazione in aspettativa per lungo periodo (superiore a 6 mesi);
- intervenuti mutamenti organizzativi.

Art. 9 - Criteri per l'individuazione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 CCNL del 21.5.2018

In sede di prima applicazione del presente accordo, i dirigenti presentano al Segretario Generale le proposte di articolazione delle specifiche responsabilità della propria Direzione sulla base della declaratoria di cui all'allegato "1".

Il Segretario Generale valuterà le proposte tenendo presente i seguenti elementi al fine di definire la graduazione delle specifiche responsabilità:

- coordinamento risorse umane;
- riflessi sulla gestione delle risorse economiche;
- autonomia operativa;
- atti di rilevanza esterna;
- apporto professionale.

Il Segretario Generale, nell'ambito del budget complessivo annuo, assegna il budget per le specifiche responsabilità per ogni Direzione.

I dirigenti, nell'attribuzione degli incarichi di specifica responsabilità, dovranno tener conto dei criteri adottati dal presente accordo, nel rispetto dei limiti delle risorse destinate dal Segretario Generale.

Per atto formale di conferimento dell'incarico si deve intendere un provvedimento dirigenziale che dovrà essere adottato all'inizio di ogni anno.

Nella more dell'approvazione del CDI dell'anno in corso, i dirigenti sono autorizzati a conferire gli incarichi fino al 30 giugno dello stesso anno sempre nel limite delle risorse assegnate nell'anno precedente rapportate al semestre.

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 dal dirigente di riferimento annualmente 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.

Allegato 1

cat. B	
valore €	*tipologie di specifiche responsabilità*
Fino a 700	Responsabilità coordinamento di dipendenti
Fino a 900	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica

cat. C	
valore €	*tipologie di specifiche responsabilità*
Fino a 700	Responsabilità coordinamento di dipendenti
	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica
Fino a 1.000	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (se non già diversamente retribuito)

cat. D	
valore €	*tipologie di specifiche responsabilità*
Fino a 1.100	Responsabilità coordinamento di squadra o gruppi di lavoro di dipendenti (attribuito con apposito atto formale)
	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (se non già diversamente retribuito)
	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici particolarmente complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica o posizione
	Responsabile di U.O.

Dichiarazione congiunta n. 1

Rispetto all'utilizzo dei proventi delle violazione del codice della strada, le parti concordano di rimandare al 2019 la verifica delle risorse disponibili per il fondo di previdenza complementare

NOTA A VERBALE

La RSU del Comune di Pisa e le OO.SS. in merito:

1. all'art. 23 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 ritiene opportuno aggiungere tra le ipotesi di esenzione dal turno notturno, su volontaria richiesta del dipendente, l'età anagrafica (pari o superiore a 60 anni);
2. all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 chiede di riconoscere al personale operante all'Ufficio Casa una specifica indennità per le particolari responsabilità annesse al tipo servizio svolte e al carattere strategico dello stesso;
3. all'attribuzione delle specifiche responsabilità raccomanda il Segretario Generale di garantire il rispetto dei criteri contrattati evitando di consolidare situazioni di "*rendite di posizione*" per il riconoscimento delle effettive mansioni svolte.

Pisa, 07 dicembre 2018

PER RSU

PER LE OO.SS.