



COMUNE DI MONTERIGGIONI

PROVINCIA DI SIENA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2019/2021 E CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Il giorno 23 dicembre 2019, alle ore 12,00, presso la sede del Comune di Monteriggioni, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Monteriggioni, costituita nelle persone di Giovanni Rubolino, Segretario comunale e Presidente e Antonella Pianigiani, componente e Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria;
- la parte sindacale, in persona dei componenti della RSU Angela Lorenzoni e Andrea Argentini e delle OO.SS. CGIL rappresentata da Cesare De Sanctis, CISL rappresentata da Guido Petreni e UIL rappresentata da Walter Biagini.

La presente sessione negoziale è stata convocata per la stipulazione del Contratto Decentrato Integrativo del personale non dirigente per il triennio 2019/2021 ed i criteri di ripartizione delle risorse decentrate relative all'anno 2019, sulla base dell'ipotesi di accordo sottoscritta tra le parti in data 12 dicembre 2019.

Il Presidente della delegazione trattante comunica che l'Amministrazione Comunale, con deliberazione della Giunta Comunale 19 dicembre 2019, n. 206, ha autorizzato la sottoscrizione del suddetto Contratto decentrato, previa verifica della compatibilità economica dei costi del Fondo risorse decentrate ai sensi degli artt. 31 e 32 del CCNL 2004, cui ha provveduto il Revisore dei Conti con apposito verbale n. 25 in data 17.12.2019.

Le parti come sotto indicate sottoscrivono quindi il Contratto decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 ed i criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2019.

Per la parte pubblica:

Giovanni Rubolino – Segretario Generale - Presidente

Per la parte sindacale:

R.S.U. nelle persone di:

Angela Lorenzoni

Andrea Argentini

Alessandro Burrini

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

F.P. CGIL – Cesare De Sanctis

CISL F.P. - Guido Petreni

U.I.L. FPL – Walter Biagini

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

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 o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
2. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Il presente CCDI abroga e sostituisce ogni precedente accordo eventualmente contrastante sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della disposizione controversa, operando come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 3 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità correlata alle condizioni di lavoro e a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e provvedere alla formazione di tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti.

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione Comunale e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico del Comune a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Amministrazione Comunale e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Amministrazione comunale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in informazione e confronto.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 5 – Informazione.

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione Comunale, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. del 21.05.2018 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 6, 7 8 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 6 – Confronto.

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione Comunale intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, la delegazione trattante di parte pubblica e i soggetti sindacali si incontrano se,

entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione Comunale, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7, del C.C.N.L. 21.05.2018;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione trattante di parte pubblica, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.05.2018.
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa (quando non diversamente stabilito i richiami sono riferiti alle disposizioni del C.C.N.L. 21.05.2018):
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies comma 1;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h), e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 8. Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'Amministrazione Comunale convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito la propria delegazione.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 del C.C.N.L. 21.05.2018, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 21 maggio 2018, l'Amministrazione Comunale può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal revisore dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata

a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta comunale può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art. 9 Clausole di raffreddamento.

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. 2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 10 – Premi correlati alla performance.

1. Il sistema di valutazione adottato dal Comune di Monteriggioni valuta la performance organizzativa (di Ente e di Area) sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi assegnati con il PEG/Pdo/Piano della performance e la performance individuale, legata alla qualità dell'attività prestata dal dipendente rispetto al contenuto proprio della categoria posseduta, da effettuare sulla base di criteri incentrati sul livello delle conoscenze, la capacità gestionale e la capacità relazionale, opportunamente differenziati per categoria di appartenenza.
2. La valutazione di ciascun dipendente tiene conto:
 - della percentuale di raggiungimento degli obiettivi specifici di Ente e di Area come determinata dal Nucleo di valutazione;
 - della qualità dell'attività prestata dal dipendente rispetto al contenuto proprio della categoria posseduta;
 - della presenza in servizio, intesa quale apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e dell'Area di assegnazione e quindi come elemento qualificante della prestazione individuale.
3. Ad ogni dipendente viene riconosciuto un punteggio teorico massimo di 100 punti, che è destinato a remunerare i tre livelli di performance ed è assegnato con pesatura e criteri differenziati in relazione alla categoria posseduta. La somma complessivamente disponibile destinata a remunerare la performance dei dipendenti viene suddivisa tra le Aree in proporzione al numero dei dipendenti in servizio nell'anno oggetto di valutazione. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascuna Area, la somma destinata al singolo dipendente è assegnata in misura proporzionale al punteggio ottenuto da ciascuno rispetto al totale dei punti conseguiti da tutti i dipendenti dell'Area, salva l'applicazione della maggiorazione del premio individuale ai sensi del successivo art. 11.
4. Il peso della performance individuale nella valutazione dei dipendenti deve essere almeno pari al 50 per cento del punteggio complessivamente attribuito.
5. I Responsabili di Area informano i dipendenti dei contenuti del Piano, con gli obiettivi di Ente e di Area assegnati e l'indicazione dei livelli di prestazione attesi e dei criteri di valutazione che saranno adottati in base al sistema di valutazione della performance.
6. Alla liquidazione del compenso riferito alla performance spettante ai dipendenti si procede entro il mese di maggio di ogni anno.

Art. 11 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo e a valere sulle risorse destinate alla performance, si attribuisce una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali alle persone individuate ai sensi dei successivi commi.
2. La maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta al personale, che nelle graduatorie della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell'Ente ha ottenuto le valutazioni più alte, limitatamente, per ciascuna area, ad una quota pari al 15% dei dipendenti assegnati, escluso il responsabile, con arrotondamento aritmetico all'unità (fino a 0,50 per difetto, da 0,51 per eccesso).
3. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - minore età anagrafica.

Art. 12 – Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina prevista dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
 - indennità condizioni di lavoro (lett. c, comma 2, art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d, comma 2, art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - compensi per specifiche responsabilità (lett. e, comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f, comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g, comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - progressioni economiche (lett. i, comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018).
4. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Quanto residua dopo il riparto delle risorse di cui al precedente comma 2, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo e sono inserite nelle risorse di parte variabile.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.
10. In tale prospetto i valori relativi alle indennità disciplinate agli articoli 14, 15, 17, 18 e 23 del presente contratto, sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi

risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di risorse stabili assegnata alla performance.

Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001 e dall'art. 23 del d.lgs. 150/2009, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.
2. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del contratto 2016/2018, a decorrere dal 1° gennaio 2019, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie.
3. al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, ripartite tra le categorie in modo proporzionale al numero dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto. Gli eventuali residui tra le somme attribuite andranno ad integrare le risorse destinate a capienza ad eventuali ulteriori progressioni economiche. Successivamente eventuali residui andranno sulla performance individuale.

Requisiti di partecipazione e criteri di valutazione per le Progressioni economiche orizzontali

3. Sono ammessi alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello di attivazione dell'istituto. Il personale comandato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche; a tal fine il Comune di Monteriggioni richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
4. Per poter partecipare alla selezione occorre aver maturato un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente, di cui almeno 12 maturati presso il Comune di Monteriggioni, nella categoria economica di posizione iniziale e gradualmente più elevata per le posizioni successive, come da tabella sotto riportata:

Categoria A		Categoria B		Categoria C		Categoria D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	3 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	3 anni
A4	3 anni	B4	3 anni	C4	3 anni	D4	3 anni
A5	3 anni	B5	3 anni	C5	3 anni	D5	3 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	4 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

Tale tabella sarà applicata a tutto il personale, fatto salvo per i soggetti che nell'anno di riferimento raggiungeranno i fini pensionistici per i quali occorre avere un'anzianità di almeno 24 mesi).

5. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto nella valutazione la media di almeno 60% Per i dipendenti che hanno prestato servizio presso altre amministrazioni nel triennio di riferimento, verranno acquisite le valutazioni dagli enti di provenienza; nel caso in cui non vengano trasmesse tali valutazioni, non sarà possibile attribuire la progressione.
6. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene attivato l'istituto; nel caso di assenza

- superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.
7. Sono esclusi dalle progressioni i dipendenti cessati dal servizio per motivi disciplinari o ai quali sia stata irrogata nel triennio di riferimento per la valutazione, o nell'anno di attivazione dell'istituto, la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio per un periodo superiore a 10 giorni o una sanzione più grave.
 8. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.
 9. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione, la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.
 10. Ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

Criteri di valutazione

11. Per la valutazione si attribuisce un punteggio su base 100 determinato come segue:

a) fino ad 60 punti sono assegnati sulla base della media del punteggio conseguito nella valutazione della performance del triennio precedente all'anno di attivazione delle progressioni (per i dipendenti titolari di posizione organizzativa, il punteggio assegnato su base 1000 viene preliminarmente riproporzionato su base 100); in relazione alla valutazione ottenuta si individuano le seguenti fasce di punteggio assegnando il punteggio più alto della fascia, si assegnano i punteggi come da tabella:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
1 [^]	91-100	60
2 [^]	81-90	55
3 [^]	71-80	50
4 [^]	60-70	40

b) In base all'esperienza maturata nelle categorie di riferimento (B-C-D) vengono assegnati 2 punti per anno fino a un massimo di 20;

c) fino a 20 punti sono assegnati in base al numero di progressioni economiche effettuate, come da tabella.

NUMERO PROGRESSIONI	PUNTEGGIO
0	20
1	18
2	16
3	14
4	12
5	6
Oltre	2

12. Si forma quindi la graduatoria sommando il punteggio determinato in base alla media delle valutazioni conseguite (lett. a), a cui si aggiungono i punteggi ottenuti dall'esperienza maturata (lettera b) e i punteggi ottenuti dal numero di progressioni economiche effettuate (lettera c);
13. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che ha ottenuto la media più alta della valutazione della performance, nel triennio di riferimento. In caso di ulteriore parità, prevale l'anzianità di servizio e in subordine il più anziano di età.

Procedure per la definizione delle Progressioni.

1. La graduatoria dei dipendenti che hanno titolo per accedere alle progressioni economiche orizzontali previste nell'anno è formata dal Segretario Comunale, con il supporto dell'Ufficio Personale, entro i 60 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato ovvero dalla predisposizione in accordo tra le parti del prospetto di riparto delle risorse ai sensi dell'art.12, comma 9. Alle progressioni accedono i dipendenti inseriti nella graduatoria fino alla concorrenza delle risorse disponibili.
2. La graduatoria formata ha validità solo per l'anno di riferimento.
3. La graduatoria pubblicata all'Albo Pretorio viene contestualmente trasmessa alla RSU, che entro 5 giorni dal ricevimento verifica che i dipendenti aventi diritto alla progressione economica sono inseriti nella stessa. Le eventuali anomalie vengono comunicate ed inviate al Segretario Comunale che nel termine di 5 giorni assistito dall'Ufficio Personale rettifica la graduatoria.

Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, per le attività disagiate e per quelle implicanti il maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.
3. 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.
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente Responsabile sentito anche il Responsabile della Sicurezza.
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.
6. Per l'attribuzione dell'indennità relativa alle condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni:
 - a) attività prestate in cucine di piccola e media dimensione;
 - b) lavori di manutenzione strade, cimiteri, verde pubblico e segnaletica, svolti in condizione di continua e diretta esposizione ad un considerevole carico di traffico veicolare, esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione, attività che comportino esposizione a sostanze pericolose;
 - c) le attività connesse ad una particolare articolazione dell'orario di lavoro diversa dal turno (quali ad esempio attività con orario disagiato, con programmazione plurisettimanale ed alternanza di orari interi e spezzati);
 - d) ricoprire il ruolo di agente contabile, formalmente individuato, con maneggio di valori di cassa non inferiore a € 1.500,00 medie mensili.
7. L'indennità è fissata in € 1,00 giornaliero e non compete in caso di assenza dal servizio; al ricorrere di due o più delle condizioni legittimanti indicate al comma precedente l'indennità è fissata in € 2,00 giornalieri.
8. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, contestualmente all'erogazione del premio per la performance, sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile.
9. Il valore massimo dell'indennità fissato al comma 7 viene comunque ridotto proporzionalmente in ragione delle risorse effettivamente disponibili per l'istituto determinate ai sensi dell'art.12.
10. La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, decorre dal 01/01/2019 e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di disagio, di rischio e maneggio valori di cui agli artt. 18, 19 e 21 del CDI 2013/2015.

Art. 15 - Indennità per particolari responsabilità (art. 70-quinquies, CCNL 2018)

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 68 del CCNL del 21.05-2018 (comma 2, lettera e).
3. Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolamentato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

Indennità comma 1

4. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
5. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione dei seguenti incarichi di specifica responsabilità:
 - responsabilità di procedimenti complessi e articolati per fasi caratterizzati da una normativa soggetta a frequenti mutamenti;
 - responsabilità di coordinamento di più dipendenti anche con diverse professionalità;
 - attribuzione di compiti con elevata autonomia operativa che comportino una frequente attività di studio e ricerca;
 - gestione di rapporti complessi e continuativi con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - attribuzione di compiti di particolare abilità e competenza correlate al possesso di titoli, attestati professionali o specifiche capacità maturate attraverso l'esperienza lavorativa o tramite percorso formativo.
6. I provvedimenti di attribuzione sono adottati, di norma annualmente entro il 31 gennaio, da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale.
7. Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018, sono così individuate in relazione alle singole categorie:

Categoria di appartenenza - Indennità massima attribuibile

CATEGORIA B	€ 1.250,00
CATEGORIA C	€ 1.500,00
CATEGORIA D	€ 1.750,00

8. Qualora ricorrano due o più delle ipotesi di cui al comma 5, l'indennità è attribuita nella misura massima, altrimenti è ridotta del 30%.
9. Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocabili e la corresponsione dell'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati.
10. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la presente quantificazione potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà, infatti, proporzionalmente ridotto.
11. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata, fatti salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.
12. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

13. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, contestualmente all'erogazione del premio per la performance, sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile.

Indennità comma 2

14. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di seguito indicate:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità annua
a) Ufficiale di stato civile ed anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
c) Responsabile dei tributi	€ 350,00
d) Archivistici informatici	€ 350,00
e) Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	€ 350,00
f) Addetti ai servizi di protezione civile	€ 350,00

- 15. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
- 16. I provvedimenti di attribuzione sono adottati, di norma entro il 31 gennaio di ciascun anno, da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale.
- 17. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
- 18. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- 19. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
- 20. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
- 21. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la presente quantificazione potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà proporzionalmente ridotto.
- 22. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008..
- 23. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, contestualmente all'erogazione del premio per la performance, sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile.

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56 quater, CCNL 2018).

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208 co. 4 lett. c) e 5, del D. Lgs. 285/1992, sono destinati in coerenza con le previsioni legislative in favore del personale della Polizia locale all'istituzione del Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio destinando a tale istituto, a decorrere dall'anno 2020, l'importo pro-capite di € 1.000.

Il fondo spetta anche al personale di Polizia Locale comandato in entrata per almeno sei mesi, in proporzione ai giorni di effettivo servizio prestato presso questo Ente.

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018).

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Ai fini dell'erogazione si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) nel corso del mese il dipendente deve svolgere almeno 6 giorni di servizio esterno, anche non continuativi;
 - b) la durata minima giornaliera di servizio esterno non può essere inferiore a 3 ore;
3. 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 quindi cumulabile con l'indennità di cui all'art. 14 del presente contratto.
4. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Monteriggioni, viene determinata in € 1,10 al giorno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile.
6. L'indennità di cui al presente articolo sarà corrisposta dall'anno 2020.

Art. 18 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018, che tiene conto anche del grado rivestito, così determinata:

CATEGORIA C	€ 1.500,00
CATEGORIA D	€ 1.750,00

2. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale ma soprattutto sostanziale di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento che soddisfino tutti i seguenti requisiti:
 - differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità;
 - avere un contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma e regolamento.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.
4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Comandante della Polizia Municipale. La presente disciplina avrà decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto.

5. Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocabili e la corresponsione dell'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati.
6. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la presente quantificazione potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà infatti, proporzionalmente ridotto.
7. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata, fatti salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.
8. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, contestualmente all'erogazione del premio per la performance, sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.

Art. 19 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore determinato con apposito atto dall'amministrazione comunale.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.



TITOLO V – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 20 - Orario di lavoro - (art. 22 CCNL 21.5.2018)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Ente nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art. 22 del CCNL 21.05.2018.
3. Per i dipendenti dell'Area Polizia Municipale e quelli del servizio di trasporto scolastico l'orario di lavoro è ridotto a 35 ore settimanali subordinatamente alla sussistenza delle condizioni di cui all' art. 22 del CCNL del 2018, le quali verranno certificate dal responsabile del settore.

Art. 21 –Flessibilità dell'orario di lavoro - (art. 27 CCNL 21.5.2018)

1. Nel quadro dell'art. 27 del CCNL 21.5.2018 il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero ad esclusione del personale impegnato nei seguenti servizi:
 - a) Servizi organizzati in turno
 - b) Servizi scuolabus
 - c) Altri addetti ai servizi scolastici
 - d) Personale esterno
2. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti - elevati a 60 minuti per le posizioni organizzative, in attuazione della lettera p) dell'art 7 del CCNL 21.5.2018 prendendo a riferimento l' orario di servizio 08,00 – 14,00. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di area o con il segretario per i responsabili. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 22.
3. Analogamente il credito orario accumulato nel mese attraverso la flessibilità oraria deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il responsabile di area o con il segretario per i responsabili, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21.5.2018.

Art. 22 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. Nella banca delle ore, istituita con precedente contratto decentrato e qui confermata, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di 12 ore, che verranno evidenziate mensilmente nel sistema di rilevazione delle presenze e che potranno essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione a decorrere dall'anno 2020.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 19 (orario di lavoro flessibile) del presente CCDI.
3. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca ore.
4. Le ore accantonate e non recuperate possono essere richieste in pagamento entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Art. 23 - Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, è istituito il servizio di pronta reperibilità.
2. Esso è remunerato con la somma di a € 13,00 per 12 ore al giorno.
3. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.
4. In applicazione di quanto disposto dall'art. 24 comma 4 del CCNL del 21.05.2018 le parti concordano che ciascun dipendente possa essere messo in reperibilità fino ad un massimo di sei volte in un mese da calcolarsi in media nell'arco temporale di dodici mesi.

Art. 24 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Qualora venga raggiunto il contingente di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL 21.5.2018 e in attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n), questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'art. 27 CCNL 21.5.2018. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale è di 1 anno, rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione personale, sociale o familiare.

TITOLO VI – ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 25 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

1. La valutazione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa avviene mediante l'attribuzione di un punteggio che considera la performance organizzativa (di Ente e di Area e per il 60% del totale) e la performance individuale (per il restante 40% del punteggio assegnato).
2. La quota prevalente del punteggio relativo alla performance organizzativa si riferisce al grado di raggiungimento degli obiettivi specifici di Area (e per il resto agli obiettivi di Ente e a quelli trasversali tra più Aree).
3. Il punteggio relativo alla performance individuale tiene conto del comportamento organizzativo e dell'apporto personale specifico del Responsabile con l'assegnazione del punteggio in base a fattori specifici di valutazione.
4. La retribuzione di risultato, determinata, ai sensi dell'apposito regolamento, nei limiti della quota di risorse destinate a remunerarla stabiliti ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018, viene erogata ai titolari di posizione organizzativa in proporzione al punteggio complessivamente conseguito.

Art. 26 – Incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL del 21/05/2018

Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL del 21/05/2018, sono disciplinate da appositi accordi o regolamenti e verranno di anno in anno inserite tra le risorse variabili del fondo.

Art. 27 – Welfare integrativo

Le parti si impegnano a disciplinare nel corso del triennio, con apposito atto integrativo, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti ai sensi dell'art. 72 del CCNL 2018.

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNUALITA' ECONOMICA 2019**

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21/05/2018, si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4 e disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 4. Esso si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Monteriggioni, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Il periodo di riferimento è 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2019, salvo diversa previsione delle singole clausole.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto stesso.

Art. 2 Costituzione del Fondo delle risorse decentrate: art. 67 CCNL del 21/05/2018

Il Fondo risorse decentrate è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018.

La costituzione del Fondo, in quanto atto gestionale, viene adottata ogni anno con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 192 del 03.12.2019, le parti confermano per l'anno 2019, l'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL del 21/05/2018 (ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera h), per l'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, quantificato in € 13.618,64.

Art. 3 Criteri, tipologia e valori di ripartizione delle risorse disponibili indicate nell'art. 68 del CCNL 21/05/2018

Le parti prendono atto:

- a) della determinazione n. 1484 del 04.12.2019 di costituzione, ai sensi del vigente CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del limite dell'anno 2016 nonché delle norme di legge che regolano la materia, del fondo risorse decentrate per il personale non dirigente relativo all'anno 2019, così distinto:

a) € 225.783,79 di cui € 152.529,95 risorse stabili e € 73.253,84 risorse variabili

- b) che le risorse decentrate disponibili per i trattamenti accessori dell'ente (al netto delle risorse già destinate alle progressioni orizzontali storiche e all'indennità di comparto, è pari a € 134.163,79 così determinata:

Totale risorse stabili decentrate anno 2019		€ 152.529,95
Progressioni orizzontali storiche – art. 68, c.1 CCNL 2018	68.500,00	
Indennità di comparto a carico del Fondo – art. 33, c.4, CCNL 22.01.2004	22.120,00	
Totale	90.620,00	

Totale risorse stabili disponibili	€ 61.909,95
Risorse variabili (di cui alla deliberazione G.C. n. 192 del 03.12.2019)	72.253,84
Totale risorse disponibili alla contrattazione	134.163,79

Per l'anno 2019 la disciplina per l'erogazione dei compensi per la performance organizzativa, individuale e della differenziazione del premio individuale, è quella stabilita dall'art. 10 del CDI normativo 2019-2021.

Attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anno 2019

Per le nuove progressioni economiche orizzontali a decorrere dal 1° gennaio 2019 e a valere esclusivamente sulle risorse stabili, è destinato l'importo di € 17.000,00.

Le stesse verranno attribuite con i criteri di cui all'art.13 del CDI normativo.

Indennità

Per l'anno 2019, a valere sulle risorse stabili del Fondo, vengono destinati i seguenti importi alle indennità di seguito elencate:

Indennità per turno	€ 9.000,00
Compensi per reperibilità Area Tecnica e Stato Civile	€ 9.390,00
Maggiorazione servizio festivo	€ 1.033,00
Indennità condizioni di lavoro: rischio, maneggio valori, attività disagiate	€ 5.000,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018)	€ 10.250,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2018)	€ 1.050,00
Indennità servizio esterno personale Polizia Locale	€ 1.887,00

Performance

Per la performance organizzativa e per la maggiorazione della performance individuale	€ 7.299,95
--	------------

I valori relativi alle suddette voci, sono esposti sotto forma di stima; laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di risorse stabili assegnata alla performance.

Le economie a valere sui suddetti istituti finanziati da risorse stabili, confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della

distribuzione dei premi legati alla performance, le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo e sono inserite nelle risorse di parte variabile

Art. 4 Ripartizione risorse variabili

Con riferimento a quanto stabilito con deliberazione della Giunta Comunale n. 192 del 3 dicembre 2019, sono inserite nella parte variabile del fondo risorse decentrate, risorse aggiuntive variabili, per un ammontare complessivo di € 72.253,84.

Tali risorse sono destinate:

- per **Euro 57.647,00**, all'erogazione di incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. -, da erogarsi secondo le disposizioni dell'apposito "REGOLAMENTO COMUNALE SUGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE", approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 3 gennaio 2019;
- per **Euro 15.606,84** (*derivanti rispettivamente da € 1.988,20 quali economie del fondo anno precedente ed € 13.618,64, quale quota pari all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997*) alla performance collettiva da erogarsi all'esito e secondo le modalità premiali disciplinate dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

