



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021

Il giorno **18 dicembre 2019**, nel palazzo comunale di Sesto Fiorentino, a seguito della preintesa per la stipula del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019/2021, siglata il 5 dicembre 2019, **la delegazione trattante datoriale e la delegazione di parte sindacale:**

- visti gli artt. 40 e 40-*bis* del D.Lgs. n° 165/2001;
- visto l'art. 8 del C.C.N.L. 21/5/2018;
- vista la certificazione positiva del Collegio dei revisori dei conti, espressa in data 10/12/2019 ai sensi degli articoli 40, comma 3-*sexies*, e 40-*bis*, comma 1, del D.Lgs. n° 165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla preintesa al contratto decentrato integrativo per il triennio 2019/2021;
- vista l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n° 370 del 17/12/2019, dichiarata immediatamente eseguibile;

provvedono in data odierna alla definitiva **sottoscrizione** del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019/2021, nel testo allegato al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Amministrazione comunale:

Il Presidente della delegazione datoriale (dott.ssa Paola Anzilotta) FIRMATO

Per le organizzazioni sindacali territoriali:

CGIL-FP (Roberto Mazzi): FIRMATO

CISL-FP (Raffaella Comodo): FIRMATO

UIL-FPL (Flavio Gambini): FIRMATO



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

Per le RSU

(Audi Federica) **FIRMATO**

(Ciabilli Chiara) **FIRMATO**

(Ciapetti Francesca) **FIRMATO**

(Ingargiola Sabrina) **FIRMATO**

(Mersi Nicola) **FIRMATO**

(Migliori Antonella) **FIRMATO**

(Montanari Maria Cristina) **FIRMATO**

(Orsecci Steno) **FIRMATO**

(Rinella Marco) **FIRMATO**

(Salvestrini Alessandro) **FIRMATO**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019-2021 E ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER L'ANNO 2019

INDICE

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata.....	4
Art. 2 - Interpretazione autentica.....	4
Art. 3 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2019.....	4
Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....	5
Art. 5 - Criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale.....	5
Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	6
Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.....	7
Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità.....	8
Art. 9 - Indennità di funzione.....	10
Art. 10 - Indennità di servizio esterno.....	10
Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.....	11
Art. 12 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità.....	11
Art. 13 - Equilibrata distribuzione dei turni e turni notturni effettuabili nel mese.....	11
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....	12
Art. 15 - Correlazione tra compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....	12
Art. 16 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.	12
Art. 17 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario.....	13
Art. 18 - Criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.....	13
Allegato 1 – Determinazione fondo risorse decentrate 2019.....	14
Allegato 2 – Utilizzo fondo risorse decentrate 2019.....	15
Dichiarazione congiunta	16

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti. Esso ha validità per gli anni 2019, 2020 e 2021 per la parte normativa (salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso accordo, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti) e per il solo anno 2019 relativamente ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo.
2. Il presente accordo conserva validità anche dopo la data suddetta per gli istituti di carattere continuativo, che vengono comunque applicati salvo conguaglio delle maggiori o minori somme dovute al personale in conseguenza della sottoscrizione dei successivi contratti decentrati.
3. Con la sottoscrizione del presente contratto decentrato sono abrogate tutte le precedenti disposizioni incompatibili con lo stesso.
4. L'Amministrazione provvederà a distribuire una copia del presente contratto ad ogni dipendente che non abbia in dotazione una postazione con accesso alla rete.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione di disposizioni del presente contratto decentrato, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata presenta formale richiesta di incontro, che deve tenersi entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le stesse procedure previste per la sottoscrizione del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.

Art. 3 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2019

1. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, determinate per l'anno 2019 dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/5/2018 (**Allegato 1**). Dette risorse sono state calcolate con determinazione del Dirigente del Settore "Segreteria Generale" n° 1469 del 13/11/2019 per quanto attiene alle risorse stabili e con deliberazione della Giunta comunale n° 346 del 3/12/2019 per quanto attiene alle risorse variabili.
2. Le risorse disponibili per l'anno 2019 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio secondo l'**Allegato 2** al presente contratto quale parte integrante e sostanziale. Qualora si dovesse procedere alla riduzione delle risorse ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019 n° 34, convertito in Legge 28/6/2019 n° 58, le parti concordano fin da ora di ridurre della somma necessaria le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale.
3. Le risorse destinate alla incentivazione delle prestazioni del personale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo dei risultati.
4. Eventuali economie provenienti dall'impiego delle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 21/5/2018, verificatesi a seguito della liquidazione delle competenze relative

all'anno 2019, verranno destinate, nell'ordine:

- a) ad integrare eventualmente le risorse destinate al pagamento dei compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-*quinquies* del C.C.N.L. 21/5/2018, per la somma necessaria all'esito dell'attribuzione dei punteggi secondo la disciplina prevista dall'art. 8 del presente accordo;
 - b) ad integrare le risorse destinate al pagamento dei compensi per la performance individuale e organizzativa di cui al successivo art. 4.
5. Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario andranno invece ad incrementare il fondo per le risorse variabili per l'anno 2020.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I premi correlati alla performance individuale e organizzativa dovranno essere attribuiti secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
3. La performance individuale è determinata in base alla valutazione individuale del dipendente, effettuata dal dirigente/responsabile. La performance organizzativa è collegata al raggiungimento degli obiettivi individuati nel PEG. I relativi compensi sono strettamente connessi al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo i risultati accertati mediante il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.
4. Nell'ambito degli obiettivi del PEG, possono essere individuati specifici obiettivi particolarmente qualificanti, anche di mantenimento, incentivati mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), del C.C.N.L. 21/5/2018.
5. I compensi destinati a incentivare la performance individuale e organizzativa possono essere corrisposti soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura di almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, secondo la seguente procedura:
 - a) dalle risorse stanziati per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 2% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - b) si individua il valore medio pro-capite, utilizzando i criteri previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al numero dei dipendenti valutati nell'anno di riferimento, calcolati su base annua;
 - c) la maggiorazione del premio individuale è attribuita al 6% del personale che in ciascun Settore/U.O.A. ha ottenuto la valutazione più alta (con arrotondamento all'unità inferiore e comunque per almeno una unità), purché superiore al 90% della valutazione massima attribuibile.
2. In caso di parità tra due o più dipendenti, avranno priorità coloro che non hanno ottenuto il beneficio l'anno precedente; in caso di ulteriore parità, si applicano i criteri previsti dall'art. 6, comma 6.

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale, oltre al rispetto dei requisiti minimi disciplinati dal vigente sistema di valutazione della performance, è necessario avere maturato almeno il seguente servizio nella posizione economica alla data di cui al comma precedente:
 - 48 mesi per l'accesso all'ultima posizione economica di ciascuna categoria;
 - 36 mesi per l'accesso a tutte le altre posizioni economiche.Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza.
3. Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
4. Per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, le risorse destinate alle progressioni economiche saranno ripartite tra i diversi Settori/Unità Organizzative Autonome dell'ente e, all'interno di essi, tra le categorie A/B, C e D, in proporzione al differenziale con la posizione economica superiore dei dipendenti che possono accedere alla progressione stessa.
5. La valutazione per la progressione economica è attribuita:
 - a) per l'80% in base alla media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa;
 - b) per il 20% in base all'esperienza maturata nella posizione economica in godimento, secondo i seguenti criteri:
 - fino a 4 anni: 6 punti;
 - da 4 anni e 1 giorno a 5 anni: 8 punti;
 - da 5 anni e 1 giorno a 6 anni: 10 punti;
 - da 6 anni e 1 giorno a 7 anni: 12 punti;
 - da 7 anni e 1 giorno a 8 anni: 14 punti;
 - da 8 anni e 1 giorno a 9 anni: 16 punti;
 - da 9 anni e 1 giorno a 10 anni: 18 punti;
 - più di 10 anni: 20 punti.
6. In caso di parità di punteggio avrà precedenza nella progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva, considerando solo i rapporti di lavoro a tempo indeterminato; in caso di persistente parità, avrà precedenza il dipendente più anziano di età.
7. Il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso il Comune di Sesto Fiorentino partecipa alla selezione se alla data di cui al comma 1 ha maturato almeno un anno di servizio nell'ente; in caso di servizio superiore a un anno ma inferiore a tre, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametriche in ottantesimi.
8. I dipendenti accedono alla posizione economica superiore secondo la posizione nella rispettiva graduatoria di categoria.
9. Le risorse non assegnate ai sensi del comma 8 costituiranno un residuo di Settore/U.O.A. Ai dipendenti che, in ciascuna graduatoria, seguono immediatamente i dipendenti già individuati

ai sensi dello stesso comma 8, si applicheranno i criteri di precedenza di cui al comma 6. La progressione sarà attribuita, nell'ordine, ai dipendenti il cui costo della progressione è tale da poter essere coperto dalle risorse residue. Eventuali ulteriori residui andranno ad aumentare lo stanziamento per le progressioni economiche dell'anno successivo.

10. Gli eventuali residui derivanti dall'applicazione del comma 8 verranno riservati alle progressioni della medesima categoria e Settore/U.O.A. nell'anno successivo, nel limite comunque del budget complessivo definito dall'accordo annuale.
11. Non può accedere alla posizione economica superiore il dipendente che, nel triennio di valutazione, ha ricevuto una sanzione disciplinare divenuta definitiva pari o superiore alla multa.
12. La nuova posizione economica e il relativo valore sono riconosciuti dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese rientranti nelle casistiche elencate al comma 2, non assumendo alcun rilievo, ai fini della individuazione dei beneficiari, il solo profilo professionale.
2. Le parti, tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune di Sesto Fiorentino, stabiliscono quali criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro il ricorrere di una o più delle seguenti condizioni:
 - a) svolgimento di attività che possono incidere negativamente in via immediata e diretta sulla salute e l'integrità psico-fisica del dipendente, derivanti da:
 - esposizione continuativa ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
 - impiego di attrezzature e strumenti con azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie;
 - esposizione a rischi di precipitazione;
 - b) la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che - pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore - possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale;
 - c) incarico formalmente attribuito di maneggio valori di importo superiore a € 500,00 mensili.
3. Ai lavoratori di cui alla lettera a) del comma 2 spetta una indennità giornaliera di **€ 7,00**.
4. Ai lavoratori di cui alla lettera b) del comma 2 l'indennità giornaliera è attribuita per lo svolgimento delle seguenti attività e nell'importo indicato:
 - I. disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una continuativa e prolungata attività di *front-office* con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 4 ore al giorno e 20 ore settimanali: **€ 1,00**;
 - II. prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio da parte dei messi comunali e degli istruttori socio-educativi: **€ 1,00**;
 - III. improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni e/o festivi: **€ 2,00**;
 - IV. ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione

dell'istituto della turnazione, con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana, necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio: **€ 6,00**.

5. Ai lavoratori di cui alla lettera c) del comma 2 spetta una indennità giornaliera negli importi di seguito indicati:
 - I. maneggio valori di importo mensile superiore a € 500,00: **€ 1,00**
 - II. maneggio valori di importo mensile superiore a € 5.000,00 **€ 1,50**
 - III. maneggio valori di importo mensile superiore a € 50.000,00 **€ 2,00**
6. L'indennità è erogata mensilmente e non compete in caso di assenza dal servizio; la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto e della misura dell'indennità è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di U.O.A..
7. La disciplina di cui al presente articolo decorre dal 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto decentrato.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità - *ulteriori* rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria della categoria di appartenenza - da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa.
2. I relativi compensi sono erogati a cadenza annuale ai dipendenti individuati con atto formale del Dirigente, in base ai criteri definiti dal presente articolo. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. La determinazione dell'indennità correlata a ciascuna posizione di responsabilità è effettuata in base ai punteggi attribuiti dai Dirigenti in virtù del livello di complessità, autonomia e responsabilità della posizione stessa, così definito:
 - a) Dipendenti di cat. D con responsabilità di Servizio: **da € 1.600,00 ad € 2.000,00 annui;**
 - b) Dipendenti di cat. D con responsabilità di struttura sotto ordinata al Servizio o all'U.O.A.: **da € 700,00 ad € 1.500,00 annui;**
 - c) Dipendenti di cat. C e D con responsabilità di processo: **da € 400,00 ad € 600,00 annui;** per "responsabilità di processo" si intende l'assegnazione formale, da parte del dirigente, di specifici compiti e funzioni connessi ad un insieme omogeneo e complesso di procedimenti; tali assegnazioni non potranno riguardare più del 20% dei dipendenti di un Settore o U.O.A. (con esclusione dei titolari di posizione organizzativa), con arrotondamento all'unità superiore;
 - d) Dipendenti di cat. B, C e D con compiti di coordinamento di altro personale o gruppi di lavoro: **da € 400,00 ad € 700,00 annui.**
4. I criteri di misurazione del livello di responsabilità sono i seguenti:
 - a) Complessità organizzativa
 - a.1) personale assegnato:

- nessun dipendente:	punti 1
- 1 o 2 dipendenti:	punti 2
- 3 o 4 dipendenti:	punti 3
- 5 o più dipendenti:	punti 4
 - a.2) procedimenti/processi formalmente attribuiti:

- fino a 5:	punti 1
-------------	---------

- da 6 a 10: punti 2
- da 11 a 20: punti 3
- oltre 20: punti 4
- a.3) risorse economiche:
 - fino a € 10.000,00: punti 1
 - da € 10.000,01 ad € 100.000,00: punti 2
 - da € 100.000,01 ad € 1.000.000,00: punti 3
 - oltre € 1.000.000,00: punti 4
- b) Autonomia e responsabilità
 - b.1) grado di autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate
 - limitato (opera prevalentemente dietro indicazione del responsabile) punti 2
 - rilevante (opera su indicazioni di massima del responsabile) punti 5
 - elevato (opera prevalentemente in autonomia) punti 8

5. In base al punteggio ottenuto, è riconosciuta la seguente indennità annua:

	da 5 a 10	da 11 a 15	da 16 a 20
a) <i>Cat. D resp. di Servizio</i>	€ 1.600,00	€ 1.800,00	€ 2.000,00
b) <i>Cat. D resp. di struttura sotto ordinata</i>	€ 700,00	€ 1.000,00	€ 1.500,00
c) <i>Cat. C/D resp. di processo</i>	€ 400,00	€ 500,00	€ 600,00

In caso di attribuzione *ad interim* della responsabilità di altra struttura, al dipendente è riconosciuto un compenso pari al 30% di quello previsto per la struttura assegnata *ad interim*, nel limite complessivo di € 2.500,00 annui.

6. Ai dipendenti di categoria B, C o D ai quali siano stati formalmente attribuiti compiti di coordinamento ed organizzazione di altro personale o di gruppi di lavoro, l'indennità di cui trattasi è assegnata in base ai seguenti criteri:
 - diretta responsabilità del coordinamento di almeno 2 dipendenti: € 400,00 annui
 - diretta responsabilità del coordinamento di almeno 4 dipendenti: € 700,00 annui
7. Le indennità di cui ai commi 5 e 6 sono alternative; in caso di concorrenza di più responsabilità, al dipendente verrà erogata esclusivamente l'indennità di valore più alto.
8. Ai dipendenti incaricati dello svolgimento di funzioni di segreteria di un assessore, dell'ufficio di presidenza del Consiglio comunale, della Conferenza dei capigruppo o di una commissione consiliare, è attribuito un compenso forfetario di € 400,00 annui, eventualmente cumulabile con i compensi di cui ai commi 5 o 6 nel limite di € 2.500,00 annui.
9. Ai dipendenti incaricati della funzione di "preposto" ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. e), del D.Lgs. 9/4/2008, n° 81 è attribuito un compenso forfetario di € 400,00 annui, non cumulabile con altri compensi eventualmente erogati in applicazione del presente articolo.
10. Ai dipendenti addetti al supporto agli organi istituzionali è attribuito un compenso forfetario di € 400,00 annui, non cumulabile con i compensi di cui ai commi 5 o 6.
11. In considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità assegnate ai dipendenti inquadrati nel profilo professionale di "Specialista pedagogico – cat. D", agli stessi è assegnata una indennità di responsabilità pari ad € 1.500,00 annui.
12. In considerazione delle specifiche responsabilità connesse alle funzioni espletate dai dipendenti inquadrati nel profilo professionale di "Assistente sociale – cat. D", agli stessi è assegnata una indennità di responsabilità pari ad € 600,00 annui.
13. Per l'individuazione degli incaricati i dirigenti dovranno far riferimento a criteri di competenza, professionalità ed esperienza. Per le posizioni per le quali vi siano

potenzialmente più soggetti in possesso dei requisiti e della professionalità richiesti, si potranno conferire gli incarichi secondo un sistema di rotazione annuale.

14. Ai sensi dell'art. 70-*quinquies*, comma 2, del C.C.N.L. 21/5/2018, alle seguenti figure professionali è attribuita un'indennità annua lorda di € 350,00:
 - a) ufficiali di stato civile e anagrafe;
 - b) ufficiale elettorale;
 - c) addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
15. L'indennità di cui al comma 14 è alternativa a quella prevista ai precedenti commi del presente articolo.

Art. 9 - Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione spetta al personale inquadrato nelle categorie C e D in profili dell'area di vigilanza ed è collegata all'attribuzione di specifiche responsabilità *ulteriori* rispetto a quelle proprie della declaratoria del profilo professionale posseduto. La misura dell'indennità varia anche in funzione del grado rivestito dal singolo operatore, secondo quanto stabilito dal successivo comma.
2. Per la determinazione della misura dell'indennità, si applicano i criteri di cui all'articolo 8, commi da 2 da 7; una volta determinato il livello di responsabilità e la correlata indennità, si applicano i seguenti coefficienti in funzione del grado rivestito da ciascun operatore:
 - Agente (cat. C): 0,9
 - Agente scelto (cat. C): 1,0
 - Assistente (cat. C): 1,1
 - Assistente scelto (cat. C): 1,2
 - Sovrintendente (cat. D): 0,9
 - Ispettore (cat. D): 1,0
 - Commissario (cat. D): 1,1

Art. 10 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità per ciascuna giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno determinata in € **2,50**.
2. La prestazione esterna si intende resa in via continuativa quando questa sia svolta in misura pari o superiore al 70% delle giornate lavorative mensili del dipendente, considerate al netto delle ferie e delle altre assenze programmate, e per almeno 4 ore giornaliere.
3. L'effettiva individuazione degli aventi diritto all'indennità di servizio esterno è di esclusiva competenza del Comandante della Polizia Municipale.

Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Le parti concordano nel rinviare ad un apposito accordo decentrato le modalità di attribuzione al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, di una quota del maggiore gettito riscosso in relazione agli accertamenti dell'IMU e della TARI e alle attività

connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, ai sensi dell'art.1, comma 1091, della Legge 30/12/2018, n° 145 e dell'art. 11-*bis* del Regolamento comunale delle Entrate, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 119 del 20/12/2000 e successive modifiche e integrazioni.

2. Le parti confermano la disciplina vigente, per la parte demandata a questo livello di relazioni sindacali, relativa ai seguenti istituti:
 - a) incentivi per il recupero dell'evasione dell'ICI (art. 59, comma 1, lettera *p*, D.Lgs. n° 446/1997): accordo decentrato del 12/11/2012 e conseguente regolamento approvato con deliberazione Giunta comunale n° 177 del 20/11/2012;
 - b) compensi per l'avvocatura interna (art. 9, D.L. n° 90/2014, convertito in Legge n° 114/2014 - art. 27, C.C.N.L. 14/9/2000): accordi decentrati sottoscritti in data 23/4/2015 e 24/11/2015 e conseguente regolamento approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta coi poteri della Giunta comunale, n° 81 del 30/11/2015;
 - c) servizi resi per conto terzi (art. 43, Legge n° 449/1997 - art. 15, comma 1, lett. d, C.C.N.L. 1/4/1999): art. 9 del contratto decentrato integrativo del 15/12/2017;
 - d) incentivi per funzioni tecniche (art. 113, comma 3, del D.Lgs. 18/4/2016, n° 50): accordo decentrato del 28/12/2017 e conseguente regolamento approvato con deliberazione Giunta comunale n° 361 del 28/12/2017.

Art. 12 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità

1. Ai sensi dell'art. 24, comma 4, del CCNL 21/5/2018, l'importo di cui al comma 1 dello stesso articolo è elevato a € 12,00.
2. E' invece confermato il limite di cui al comma 3 dello stesso art. 24.

Art. 13 - Equilibrata distribuzione dei turni e turni notturni effettuabili nel mese

1. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicinata nell'arco del mese. A tal fine, si considera "equilibrata" una distribuzione dei turni qualora uno stesso turno non venga svolto per più dei 2/3 del totale dei giorni effettivamente lavorati nell'arco del mese.
2. In caso di assenza per malattia, ai soli fini del computo di cui al comma 1 vengono presi in considerazione anche i turni già programmati dal servizio di appartenenza e non svolti causa malattia.
3. Ai dipendenti i quali, per esigenze di servizio, sostituiscono altro personale in turno diverso da quello stabilito, ai fini del comma 1 viene considerato il turno originariamente programmato.
4. Viene confermato in 10 il numero massimo dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o dovute a eventi o calamità naturali.
5. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
 - dipendente che usufruisce dei benefici di cui all'art. 33 della Legge n° 104/1992;
 - dipendente con nucleo familiare monoparentale e figli minori di 14 anni conviventi.

Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è determinata in funzione:
 - a) della performance complessiva dell'Ente, per un massimo del 10%;
 - b) della performance organizzativa della struttura diretta, per un massimo del 50%;
 - c) della performance individuale, per un massimo del 60%, determinata a seguito di valutazione annuale sulla base almeno dei seguenti parametri:
 - qualità dell'apporto individuale
 - capacità decisionale e di iniziativa
 - competenze tecnico/specialistiche
 - capacità organizzativa
 - capacità di integrazione
2. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

Art. 15 - Correlazione tra compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. I titolari di posizione organizzativa che, nell'anno di riferimento, ricevono compensi rientranti nelle previsioni di cui all'art. 18, comma 1, lett. h), del C.C.N.L. 21/5/2018, subiranno una decurtazione del compenso legato alla performance individuale pari al 20% dei compensi ricevuti in virtù delle suddette disposizioni per la parte eccedente € 4.000,00, fino a concorrenza della somma spettante a titolo di performance individuale.
2. Le economie del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, realizzate a seguito dell'applicazione del comma precedente, vanno ad aumentare lo stesso fondo nell'anno successivo a quello cui si riferiscono.

Art. 16 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Le parti riconoscono la flessibilità oraria quale idoneo strumento diretto a conseguire sia una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei lavoratori e delle lavoratrici, sia una maggiore efficienza del servizio reso alla cittadinanza. Per tale motivo, la possibilità di posticipare l'entrata e di anticipare l'uscita dal lavoro è riconosciuta – nei limiti temporali definiti dall'amministrazione – in linea generale a tutti i dipendenti, fatta eccezione per quelli addetti a servizi articolati su turni o per i quali la flessibilità oraria è incompatibile con la tipologia stessa del servizio.
2. Oltre ai casi elencati all'art. 27, comma 4, C.C.N.L. 21/5/2018, possono beneficiare di forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza i dipendenti che ne facciano motivata richiesta in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, valutate dal dirigente/responsabile e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 17 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. I dipendenti addetti ad attività di diretta assistenza agli organi istituzionali possono svolgere prestazioni di lavoro straordinario nel limite massimo di 240 ore annue.

2. In caso di superamento da parte di detti lavoratori del limite di 180 ore annue, ordinariamente previsto per i restanti dipendenti, entro il 31 marzo dell'anno successivo verrà data apposita comunicazione alle rappresentanze sindacali dell'Ente.

Art. 18 - Criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare completa e tempestiva applicazione alla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia. A tal fine l'Amministrazione stanziava risorse finanziarie congrue, nei limiti della disponibilità di bilancio.
3. In applicazione della normativa vigente, l'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) e a garantire l'informazione e la formazione a tutto il personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Determinazione fondo risorse decentrate anno 2019

Risorse stabili	1.042.367,04	
Risorse stabili 2017	1.283.147,76	<i>art.67, c.1</i>
Differenziale posizioni economiche	17.221,82	<i>art.67, c.2, lett. b)</i>
RIA cessati 2018 a regime	5.569,46	<i>art.67, c.2, lett. c)</i>
Incremento art. 67, c.2, lett. a), CCNL 21/5/2018	24.128,00	<i>art.67, c.2, lett. a)</i>
Riduzione fondo posizioni organizzative 2017	-287.700,00	<i>art.67, c.1</i>
Risorse variabili	328.133,38	
Somme non attribuite anno precedente	5.379,62	<i>art.68, c.1</i>
Risparmio lavoro straordinario anno precedente	27.525,90	<i>art.67, c.3, lett. e)</i>
RIA cessati 2018 pro quota	2.655,63	<i>art.67, c.3, lett. d)</i>
Recupero evasione ICI	500,00	<i>art.67, c.3, lett. c)</i>
Recupero evasione tributaria	1.500,00	<i>art.67, c.3, lett. c)</i>
Fondo progettazione	30.000,00	<i>art.67, c.3, lett. c)</i>
Incentivo funzioni tecniche	50.000,00	<i>art.67, c.3, lett. c)</i>
Compensi avvocatura interna	73.000,00	<i>art.67, c.3, lett. c)</i>
Entrate per servizi per conto terzi	2.500,00	<i>art.67, c.3, lett. a)</i>
Integrazione risorse variabili	97.072,23	<i>art.67, c.4</i>
Conseguimento obiettivi piano performance	38.000,00	<i>art.67, c.5, lett. b)</i>
TOTALE RISORSE	1.370.500,42	
di cui rilevanti ai fini del rispetto del limite 2018:	1.141.745,08	
Fondo 2018 (al netto delle somme non rilevanti):	1.142.151,86	
Differenza:	- 406,78	
Decurtazione	0,00	
(art. 23, comma 2, D.Lgs. n° 75/2017; art.34, c.2, D.L. 33/2019):		

Utilizzo fondo risorse decentrate anno 2019
--

	€	
Progressioni economiche orizzontali in essere	425.000,00	art.68, c.1
Progressioni economiche orizzontali 2019	40.000,00	art.68, c.2, lett. j)
Indennità di comparto	132.000,00	art.68, c.1
Indennità ex 8ª q.f.	645,60	art.68, c.1
Indennità educatori	17.000,00	art.68, c.1
Trattamenti economici fissi:	614.645,60	
Indennità condizioni lavoro	43.000,00	art.70-bis
Indennità turno, reperibilità, maggiorazione festivi	87.000,00	art.68, c.2, lett. d)
Indennità servizio esterno	17.000,00	art.56-quinquies
Indennità per specifiche responsabilità e di funzione	85.000,00	art.70-quinquies; art.56-sexies
Recupero evasione ICI	500,00	art.68, c.2, lett. g)
Recupero evasione tributaria	1.500,00	art.68, c.2, lett. g)
Fondo progettazione	30.000,00	art.68, c.2, lett. g)
Incentivo funzioni tecniche	50.000,00	art.68, c.2, lett. g)
Compensi avvocatura interna	73.000,00	art.68, c.2, lett. g)
Servizi per conto terzi	2.500,00	art.68, c.2, lett. g)
Conseguimento obiettivi piano performance	120.000,00	art.68, c.2, lett. a)
Performance individuale e organizzativa	246.354,82	art.68, c.2, lett. a) e b)
	755.854,82	
Risorse disponibili (stabili + variabili)	1.370.500,42	
Risorse necessarie	1.370.500,42	
<i>Somme da destinare</i>	0,00	

Dichiarazione congiunta

Le parti si impegnano a rivedere, in sede di contrattazione decentrata 2020, l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 7, comma 4, ai fini del riconoscimento della medesima al personale del *front-office* della Polizia Municipale.
