



COMUNE DI PORTOFERRAIO

(Livorno)

Proposta sindacale integrata e modificata da parte pubblica

Il giorno *16* del mese di dicembre , la delegazione di parte pubblica composta da:
Presidente Dr. Rossano Mancusi :

e le RSU aziendali sig.ri
Francesco Ballone;
Maria Cristina Guidetti
Paolo Pagnini;
Giudo Provenzali
Carlo Rossi

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

- Manuel Anselmi - CGIL Funzione Pubblica
- Stefano Catalucci – CISL FP

sono presenti per la definizione del nuovo Contratto integrativo decentrato con decorrenza 1 gennaio 2019, fatta salva diversa data espressamente indicata nell'articolato, a seguito del CCNL 21 maggio 2018 e del D.LGS 150/09 come modificato dal decreto 75/17;

Le parti danno atto

- Che il presente contratto integrativo decentrato disciplina alcuni istituti con decorrenza 01/01/2019 per effetto della decorrenza del nuovo CCNL dal 21/05/2018
- la parte pubblica ha costituito il Fondo per le risorse decentrate con Deliberazione della G.C. n. 254 del 27/11/2019 , modificata con atto G.C. n. 271 del 11/12/2019 che vengono consegnate alle OO.SS. e alla RSU
- che si utilizza il piano della performance approvato;
- di quanto stabilito dall'art. 8 comma 6 del CCNL 21/5/2018 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri non previsti;
- che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenute sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in altri accordi decentrati precedenti nelle parti discordanti,

- che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante deve essere inviata al revisore dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 6 del CCNL 21/5/2018, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta Comunale per l'autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

si impegnano

- ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine della prevenzione di conflitti o controversie. Pertanto eventuali problemi in ordine alle modalità di erogazione e di calcolo potranno essere definiti in appositi incontri per la definizione delle modalità operative necessarie senza ulteriori modifiche dell'accordo;
- alla risoluzione delle controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10 comma 2 CCNL 21/5/2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CID a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette;

ad utilizzare le risorse come disciplinato nell'allegato B) , dando atto che nel caso in cui nella liquidazione delle voci di utilizzo del fondo, come indicate nell'allegato siano superiori rispetto alle stime, gli eventuali importi avanzati confluiranno nella produttività collettiva, nel caso contrario, ovvero di stima inferiore saranno prelevate dall'importo previsto per la produttività.

PREMESSO che :

il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora CCNL);
- Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in essere,
- i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 per le parti non contrastanti

Il presente contratto decentrato integrativo (CDI) sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati, dando atto che nel caso in cui nella liquidazione delle voci di utilizzo del fondo, come indicate nell'allegato siano superiori rispetto alle stime, gli eventuali importi avanzati confluiranno nella produttività collettiva, nel caso contrario, ovvero di stima inferiore saranno prelevate dall'importo previsto per la produttività.

- Stipulano e regolano quanto segue:

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Triennio 2019/2021



[Handwritten signatures]

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 4 - Quantificazione delle risorse
- Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate
- Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 7 - Produttività e miglioramento dei servizi: corresponsione dei compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale
- Art. 8 - Maggiorazione del premio individuale

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

- Art. 9 - Principi generali
- Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL
- Art. 11 - Indennità di reperibilità
- Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità
- Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Art. 14 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

- Art. 15 - Principi e criteri generali di accesso
- Art. 16 - Criteri per le progressioni economiche orizzontali (PEO)
- Art. 17 - Pubblicità e ricorsi

CAPO IV - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- Art. 18 - Criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative

TITOLO III: ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

- Art. 19 - Rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 20 - Orario di lavoro
- Art. 21 - Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario
- Art. 22 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale
- Art. 23 - Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 24 - Riflessi sulla qualità del lavoro delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi
- Art. 25 - Personale Polizia Municipale indennità di servizio esterno (ex art. 56 quinquies)
- Art. 26 - Personale Polizia Municipale indennità di funzione (ex art. 56 sexies)
- Art. 27 - Norme finali

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, several smaller initials, and a signature at the bottom.

ALLEGATI

ALLEGATO A- Costituzione del Fondo anno 2019;

ALLEGATO B- Utilizzo del fondo anno 2019

ALLEGATO C - Sistema pesatura Responsabilità di Servizio

ALLEGATO D - Scheda progressione economica all'interno della categoria

ALLEGATO E - Prestazioni pericolose cui spetta l'indennità di rischio

ALLEGATO F - Regolamento che disciplina le Posizioni Organizzative (P.O.)



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo (CDI) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
2. Esso avrà vigenza dal 1° gennaio 2019 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserverà 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 CDI.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, così come possibili modifiche all'articolato normativo resesi necessarie, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente CDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale: in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.

Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

2. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b del CCNL vengono stanziare come da determinazione di costituzione annuale del fondo per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG. Trattandosi di risorse variabili l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento nonché il relativo ammontare.

3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 6 del presente contratto integrativo.



Art. 5

Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
- f) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3;
- g) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- h) risorse da utilizzare per rimborsare risorse in relazione al personale comandato/trasferito per le gestioni associate.

Art. 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti danno atto che fino alla data di sottoscrizione del presente accordo sono state applicate le disposizioni e gli istituti previsti nei CDI precedenti, prorogati in assenza di ulteriori contratti decentrati anche in quanto non in contrasto con i principi di cui al D.Lgs n°150/2009 e ss.mm.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, previa certificazione da parte del Dirigente responsabile del Servizio Personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" che sono rese disponibili dall'amministrazione nel bilancio di previsione e il cui utilizzo è subordinato alla conclusione della contrattazione decentrata tra le parti che ne definisce l'utilizzo. Le risorse variabili in particolare sono utilizzate per il finanziamento di istituti legati al riconoscimento delle professionalità ed al raggiungimento degli obiettivi.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un



concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito per le proprie funzioni istituzionali nonché per il miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. L'Organismo di Valutazione (OdV) presidia l'utilizzo omogeneo degli strumenti e dei meccanismi incentivanti nell'ambito più generale della verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente.

Art. 7

Produttività e miglioramento di servizi: corresponsione di compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse del fondo, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi anche per obiettivi di mantenimento ed è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio previsionale e Dup, PEG/Pdo, Piano della Performance, etc.).
2. L'erogazione degli incentivi è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente e viene effettuata sulla base dei criteri e delle modalità previste dal Regolamento per la valutazione delle performance vigente nell'anno di riferimento.
3. La valutazione avviene in particolare sulla base degli obiettivi annualmente definiti per l'attuazione di quelli riportati negli strumenti programmatori dell'Ente ed in particolare nel PEG e successivi atti, che comprende tutti gli obiettivi annuali di miglioramento o mantenimento dell'attività ordinaria e progettuali legati all'introduzione di innovazioni oltre agli indicatori delle attività ordinarie.
4. Almeno il 30% delle risorse disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 3 del CCNL, è utilizzato per l'incentivazione della performance individuale.

Art. 8

Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale (Art. 68, comma 2, lettera b del CCNL) attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, distribuito fra le categorie sulla base del numero dei dipendenti avente diritto alla performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi



relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- superiore valutazione media del triennio;
- in caso di parità fra due o più dipendenti avranno priorità coloro che non hanno ottenuto il beneficio l'anno precedente;
- maggiore anzianità di servizio nell'ente (nel caso di ulteriore parità);

3. Per l'individuazione di tale maggiorazione si prenderà come base di riferimento il totale delle risorse annualmente assegnate alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b del CCNL).

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ'

Art. 9

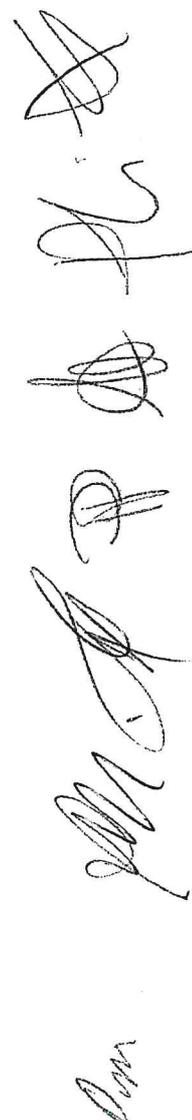
Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, ad eccezione delle indennità di cui ai successivi articoli 12 e 13, che saranno decurtate solo in caso di malattia e riproporzionate in caso di prestazioni ad orario part-time
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile dell'Area.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di Area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale dell'anno successivo.

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro – art. 70 bis CCNL

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.



2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile dell'Area.

5. Le indennità di cui al presente articolo hanno decorrenza dalla sottoscrizione del presente CDI.

6. Il Responsabile dell'Area competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

7. Le parti, considerato il contesto dimensionale, sociale e ambientale di riferimento, gli specifici settori di attività e l'effettiva incidenza di tali criteri nell'organizzazione dell'Ente, hanno definito come segue modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL:

a) Attività esposte a rischi

I dipendenti impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1,50 giornalieri. Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- attività di gestione delle emergenze in caso di allerta meteo.

Si stabilisce che la presente indennità sia erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio – che rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento – è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza. Le prestazioni di lavoro per il cui svolgimento compete l'indennità di rischio sono elencate nella allegata tabella "E".



b) Attività inerenti il maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori cassa, nominati agenti contabili e agenti riscuotitori dell'ente, con atto formale, viene riconosciuta una indennità pari a:

- euro 1,00 giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia compresa nel valore annuo da € 2.000,01 ad € 5.000,00
- euro 1,10 giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia compresa nel valore annuo oltre € 5001,00 fino ad € 30.000,00
- euro 1,60 giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia superiore al valore annuo oltre € 30.000,00

Art. 11

Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 per 12 ore al giorno (Art. 24)
3. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale, sono così individuate: manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze, servizi di stato civile, protezione civile in caso di allerta meteo, in tale ultimo caso a seguito di formale comunicazione all'Ufficio Personale da parte del Responsabile individuato per la protezione civile.
4. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvederà il Responsabile con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, da effettuarsi di norma, nel mese successivo a quello interessato.
5. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.
6. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 6 volte in un mese;
7. Il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
8. la reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, permessi, ferie, congedi vari.

Art. 12

Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo ed ulteriore rispetto a quello ordinario. Per far fronte a situazioni di questo tipo il CCNL, all'art. 70 quinquies, comma 1, individua la possibilità di erogare ai dipendenti "Indennità per specifiche responsabilità" per compensare l'esercizio di compiti che comportano tali responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Le indennità per il personale di categoria B, C e D di cui al presente articolo sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione e,

se riferite a rapporti di lavoro non a tempo pieno, vanno parametrize rispetto ad eventuali contratti part-time.

3. Le indennità sono attribuite dai Responsabili di servizio con specifici atti formali, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali, attraverso l'informazione preventiva alle OOSS ed alla RSU che possono quindi richiedere il confronto sul rispetto dei requisiti e sulle motivazione della assegnazione.

4. Le parti concordano che le posizioni di particolare responsabilità individuabili sono le seguenti:

Responsabilità di servizio

Ai Responsabili dei Servizi formalmente individuati ai quali spetta la direzione della struttura organizzativa cui sono preposti nonché la responsabilità dell'attività svolta dagli uffici loro affidati e, nel rispetto delle direttive impartite dal responsabile sovraordinato, della realizzazione dei programmi ed obiettivi da quest'ultimo assegnati, oltre alla gestione delle risorse umane e strumentali loro assegnate ed all'organizzazione del lavoro all'interno del Servizio, spetta una indennità massima di euro 3.000,00, di cui all'art. 56 sexies, comma 2 del CCNL, determinata e graduata in base a criteri di pesatura di cui alla tabella allegato C.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate a consuntivo.

Art. 13

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL sono erogabili indennità per un importo non superiore a € 350 lordi annui per compensare i seguenti aspetti:

- le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, nonché di responsabile dei tributi;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile del servizio e non compete ai funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate a consuntivo.

Art. 14

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g del CCNL) si riferiscono a:

a) Incentivazione del personale comunale impegnato nelle rilevazioni Istat

In occasione della definizione dell'ufficio censimento, l'eventuale personale comunale interessato dalla predetta attività può essere

interessato dalla quota incentivante resa disponibile dall'Istat per l'ufficio censimento.

Il responsabile dell'ufficio censimento individua i dipendenti che svolgono operazioni censuarie nell'ambito della prestazione lavorativa e sulla base dei ruoli assegnati, stabilisce la ripartizione individuale della percentuale di cui al presente comma. L'atto di individuazione delle quote viene trasmesso alle OO.SS. per informazione preventiva ed eventuale confronto.

L'erogazione avviene a conclusione delle operazioni censuarie.

b) Incentivi per il supporto alle funzioni tecniche Art.113 del D.Lgs n°50/2016

L'attivazione degli incentivi per il supporto delle funzioni tecniche avviene sulla base di quanto definito dallo specifico regolamento comunale.

c) Piani di razionalizzazione

Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del Decreto Legge 6/7/2011, n°98. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia una percentuale sarà destinata all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 27/10/2009, n°150 in particolare al personale direttamente coinvolto. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

d) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n°449/1997

Tali risorse derivanti, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Art. 15

Principi e criteri generali di accesso

1. Il sistema di selezione per l'attribuzione della PEO nelle categorie è fondato sui principi di selettività, merito e gradualità. Il limite all'attribuzione della PEO per ciascuna selezione è costituito dalla disponibilità di risorse destinate a ciascun percorso di progressione.
2. Le PEO sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti e attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite (art.16, comma 3, del CCNL).
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica (art. 16, commi 7 e 8 del CCNL).
4. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, nel limite massimo del 30% dei dipendenti dell'ente, stabilendosi in sede di accordo economico la suddivisione della percentuale tra le categorie
5. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
6. Si individuano i seguenti requisiti di accesso alle PEO:
 - a) essere in servizio presso il Comune di Portoferraio da almeno 3 (tre) anni;
 - b) essere inquadrato nella posizione economica posseduta al momento della selezione da almeno 3 (tre) anni;
 - c) aver conseguito valutazioni con punteggio che colloca il dipendente nella fascia superiore, secondo il sistema di valutazione in vigore, negli ultimi tre anni;
 - d) non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiori alla multa, negli ultimi tre anni.
7. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente.

Art. 16

Criteri per le progressioni economiche orizzontali

1. Il sistema è regolato secondo le modalità esplicitate nella scheda allegata al presente contratto (All. D – Scheda progressione economica all'interno della categoria), per fame parte integrante e sostanziale, che tengono conto:
 - della media delle valutazioni sulla performance individuale dell'ultimo triennio;
 - dell'esperienza professionale maturata nella posizione economica posseduta (25/100) ;
2. Le valutazioni sulla crescita professionale, formulate dai Responsabili di Area prima della loro formalizzazione, possono essere oggetto di confronto in sede



di Conferenza dei dirigenti al fine di garantire la coerenza applicativa e l'omogeneità del sistema di valutazione.

3. Il Responsabile dell'Ufficio Personale procede all'approvazione delle graduatorie annuali per ciascuna delle categorie di appartenenza ed in base ai seguenti raggruppamenti di categorie: Categorie B, Categoria C, Categoria D, Categoria D con P.O.

4. In seguito all'attribuzione della progressione economica il punteggio del singolo dipendente viene azzerato.

5. Le valutazioni del personale proveniente per mobilità da altri Enti saranno riparametrate e rese congruenti con il sistema valutativo vigente nel Comune di Portoferraio attraverso il confronto, ove possibile, degli indicatori di valutazione dei due sistemi.

6. L'attribuzione della progressione economica ai dipendenti che alla data della selezione hanno in corso di definizione un procedimento disciplinare viene sospesa fino a conclusione del procedimento.

7. Le risorse finanziarie, messe a disposizione per ciascun anno sul Fondo per le Progressioni economiche orizzontali, saranno quantificate ed attribuite a ciascuno dei gruppi di categorie A e B,C, D e D con P.O., in base a criteri, condivisi con le OO.SS, che tengano conto del diverso valore medio delle progressioni di ciascuna categoria e del numero dei dipendenti che vi appartengono.

8. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

9. Per ogni annualità dove sarà possibile la progressione orizzontale si stabilirà, in sede di accordo annuale, quali progressioni effettuare e la suddivisione della percentuale stabilita all'art. 15 comma 4, da suddividere tra le categorie.

Art. 17

Pubblicità e ricorsi

1. Dopo la loro approvazione le graduatorie di selezione sono rese note ai dipendenti mediante pubblicazione sul sito internet e saranno disponibili per la consultazione presso l'Ufficio del Personale per un periodo di almeno 15 giorni.

2. Entro 15 giorni dalla loro pubblicazione si potranno presentare richieste di revisione all' Organismo di Valutazione tramite l'Ufficio Gestione del Personale presentando memorie scritte.

3. Entro 30 giorni dal termine della pubblicazione della graduatoria l'Organismo di Valutazione, acquisiti gli atti e i dati della graduatoria e sentito ove ritenuto necessario i ricorrenti, può chiedere motivatamente al responsabile-valutatore una revisione delle valutazioni effettuate.

4. Gli esiti delle richieste di revisione sono comunicati ai ricorrenti a cura dell'Ufficio del Personale.

CAPO IV - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 18

Criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative.

1. I criteri che disciplinano il conferimento, la revoca e la pesatura delle P.O. sono stabiliti nel regolamento approvato dalla Giunta Comunale con la deliberazione n°101 del 29/05/2019 riportato nell'allegato F.

TITOLO III - ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 19

Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il limite di rapporti a tempo parziale potrà superare soltanto in presenza di gravi e documentate esigenze familiari e comunque sempre tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il contingente del 25% della dotazione organica di ciascuna categoria, fino a un ulteriore massimo 10%.

Art. 20

Orario di lavoro

1. Si rimanda a successivo esame la riorganizzazione dell'orario di lavoro e una possibile nuova determinazione dei criteri di flessibilità oraria .

Art. 21

Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario

1. Il limite massimo previsto dall'articolo 38 del CCNL 14.09.2000 delle centoottanta ore annue è teoricamente elevabile solo d'intesa con il lavoratore e previa richiesta motivata all' ente del responsabile di servizio coinvolto.

Art. 22

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale

1. Le parti concordano che ad oggi non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle quarantotto ore settimanali medie di cui all'articolo 4, comma 4, del D.Lgs n°66/2003.

Art. 23

Salute e sicurezza sul lavoro

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
3. La parte sindacale si impegna a individuare e conseguentemente comunicare al datore di lavoro il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 24

**Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni
tecnologiche inerenti
l'organizzazione di servizi**

1. La materia sarà oggetto di approfondimento in occasione del momento annuale di verifica del contratto decentrato.
2. Le parti concordano già da adesso che in caso di attivazione di nuovi sistemi informatici le attività di formazione dovranno riguardare tutto il personale interessato dalla innovazione tecnologica e che, in caso di assenza dalle attività, i colleghi, su indicazione del dirigente, dovranno occuparsi di trasferire le conoscenze specificatamente acquisite.

Art. 25

**Personale Polizia Municipale indennità di servizio esterno (ex art 56
quinquies)**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Portoferraio, viene determinata in € 1,00 al giorno (eventualmente differenziabile per tipologia di servizio esterno commisurandola agli eventuali diversi livelli di disagio e rischio).
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile del Corpo.
5. Ai fini dell'applicazione della presente indennità si procederà a verificare la possibilità di finanziamento tramite l'art. 208 del CDS e s.m.i.

Art. 26

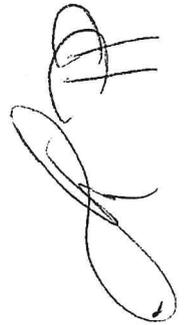
Personale Polizia Municipale indennità di funzione (ex art 56 sexies)

1. Le parti si riservano di determinare in sede di integrazione del presente CDI le specifiche indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL riconosciuto 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, confermando contestualmente le indennità di € 1.110,84 e di € 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'art. 16 del CCNL 22/01/2004.
2. Ai fini dell'applicazione della presente indennità si procederà a verificare la possibilità di finanziamento tramite l'art. 208 del CDS e s.m.i.

Art. 27

Norme finali

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

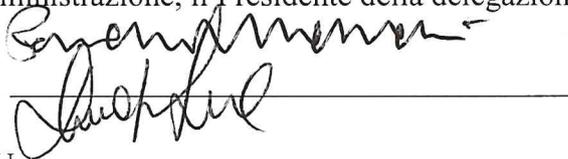
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

5.

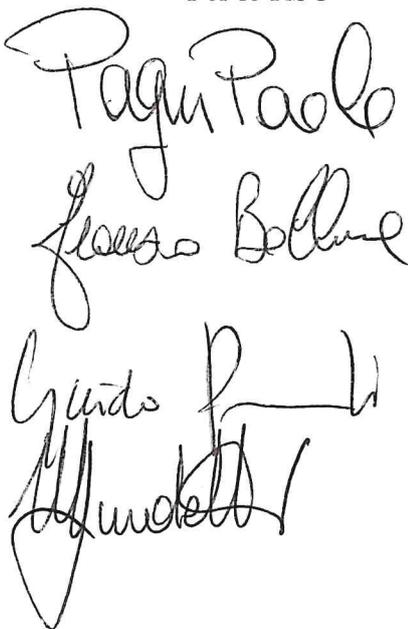
Il presente CDI sostituisce qualsiasi altro contratto decentrato integrativo se non espressamente richiamato.

Portoferraio, _____ 2019

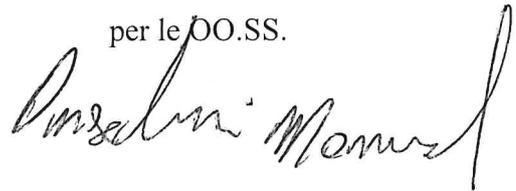
Per l'Amministrazione, il Presidente della delegazione trattante



Per le RSU



per le OO.SS.



FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO DEL COMUNE DI PORTOFERRAIO - ANNO 2019

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 160.945,81
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 3.209,14
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 5.657,60
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 3.136,90
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 1.495,39
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ 8.392,35
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
SOMMA RISORSE STABILI	€ 166.052,49

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -


20


Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ -
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€ 14.353,37
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 14.353,37

ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>	€ 171.611,36
<i>Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>	€ 101,79

RIEPILOGO	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER IL FONDO SALARIO ACCESSORIO	€ 180.405,86
SOMMA RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 8.794,50
TOTALE RISORSE DISPONIBILI SOGGETTE A LIMITE	€ 171.611,36

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
<i>Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)</i>	€ 8.989,66
<i>Fondo posizioni organizzative e risultato</i>	€ 9.315,43

ALL. B-Utilizzo risorse

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 77.825,87
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 25.935,77
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ 960,62
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	-
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 104.722,26

UTILIZZO RISORSE stabili e variabili	IMPORTI
Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 28.501,31
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	€ 12.214,85
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	-
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 1.309,09
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 736,03
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ 12.839,43
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ 165,02
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	-
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie A, B, C e D	€ 16.666,68
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ 3.150,00
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie B e C	€ -
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ -
Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno	€ -
Art. 56-sexies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di funzione	€ -

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE	€ 75.582,41

Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	527%
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a)	89%

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 180.304,67
TOTALE UTILIZZO	€ 180.304,67
DISPONIBILITA'	€ -

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 8.989,66
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ 9.315,43

- Verifica voci finanziamento art. 208 CDS

Handwritten signatures and initials: a large signature on the left, followed by initials 'IP', a signature, the number '23', and another signature on the right.

ALL. C

			Ricognizione pesatura servizi	PARAMETRI					
NR	Area	servizio	Servizi						TOT.
			Affari Generali						
			Affari legali						
			Demografici						
			Istruzione pubblica						
			Cultura e turismo						
			Sociali						
			Corpo Polizia Municipale						
			Bilancio, programmazione,						
			Tributi						
			Economato, gare e servizi informativi						
			Personale						
			Opere Pubbliche						
			Urbanistica						
			Edilizia						
			Ambiente						
			Sviluppo economico						

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'TP' in the center, and another signature on the right.

FATTORI PESATURA - PUNTEGGI				
NR	Fattori di pesatura	punti 1	punti 2	punti 3
1	Risorse umane	<1	Da 1 a 2	> 2
2	Risorse economiche	< € 150.000	Da € 250 a €. 500	> € 500 ML
3	Risorse strumentali	basso	medio	alto
4	Articolazione organizzativa	basso	medio	alto
5	Complessità - Innovazione	bassa	media	alto

FASCIE INDENNITARIE				
	Fascia punteggio	ind. serv.		totale
A	sino a punti 7	€ 1.500		€ 1.500
B	Da 7 a 10 punti	€ 2.000		€ 2.000
C	punti oltre 10	€ 3.000		€ 3.000

ALL D

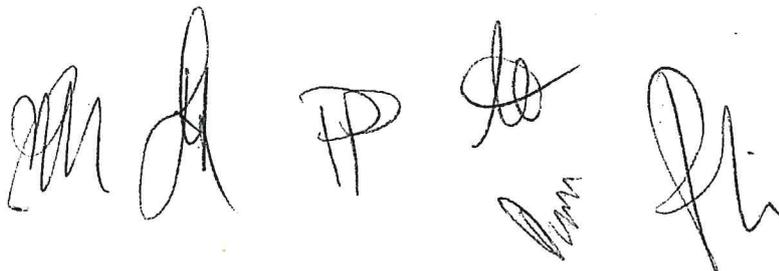
Scheda progressione economica all'interno della categoria (art. 16 CCNL 21.5.2018)

Dipendente _____ anno _____

Critero	Punti	Totale
Media dell'ultimo triennio dei risultati conseguiti nei processi di valutazione della performance individuale	Massimo 75/100	
Esperienza professionale maturata nella posizione economica di appartenenza	Massimo 25/100	
Fino a n. 3 anni	Max. 6	
Da n. 3 a n. 7 anni	Max. 12	
Da n. 7 a n. 10 anni	Max. 18	
Oltre n. 10 anni	Max. 25	

Il Dipendente
servizio _____

Il Responsabile di



ALL. E)

Attività Tipologia di riferimento a titolo esemplificativo per indennità rischio:

Idraulico

Elettricista

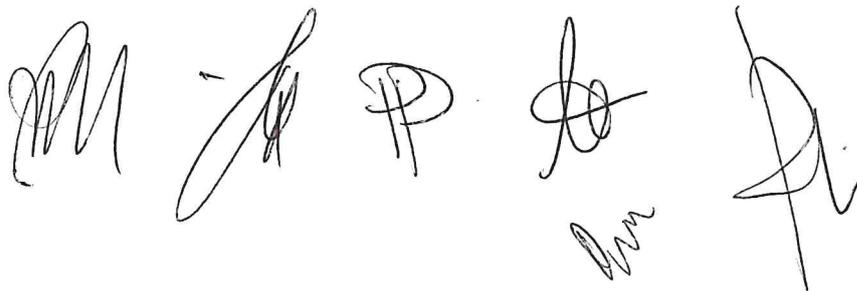
Muratore

Meccanico

Magazziniere

Personale operaio

Personale adibito ed individuato formalmente in caso di gestione di emergenze di protezione civile a seguito di apposita comunicazione da parte del Responsabile

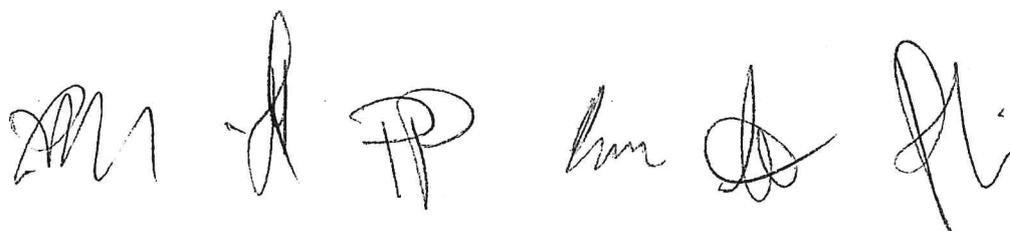


All F)

COMUNE DI PORTOFERRAIO

Provincia di Livorno

REGOLAMENTO DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEI CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI



APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 101 DEL 29/5/2019

1. PREMESSA

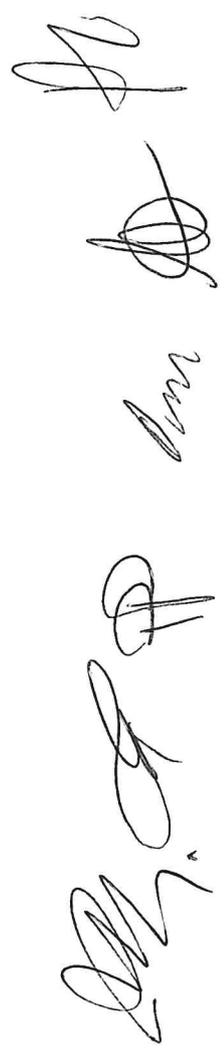
1. Il presente Regolamento si applica alle posizioni organizzative ai fini della quantificazione del valore economico dell'indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Comparto.

2. LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. L'istituzione delle posizioni organizzative permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.
2. La previsione dell'area delle posizioni organizzative presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
3. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola PO e che tenga conto delle peculiarità del Comune.
4. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS. Situazioni di emergenza possono richiedere l'adozione di provvedimenti temporanei tesi a garantire l'avanzamento dell'attività amministrativa e l'assolvimento degli obblighi normativi, fatta salva l'informazione alle OO.SS. ed il conseguente confronto.

3. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le posizioni organizzative del Comune sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di un Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 8 e successivi del CCNL del 31.03.1999, modificato dall'art. 13 e successivi del CCNL del 21.05.2018 - Area delle posizioni

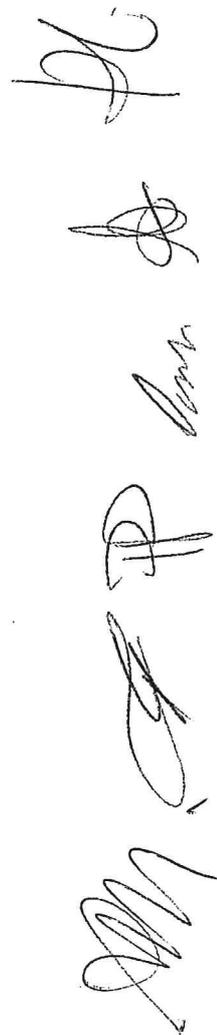


organizzative, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato" per:

- a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. *L'incarico di PO è di natura fiduciaria ed è conferito con Determina dal Dirigente di riferimento ai dipendenti appartenenti alla struttura e alla categoria D del sistema di classificazione del personale, o nei casi previsti a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.*
4. *Alla scelta dei soggetti per il conferimento degli incarichi provvede il Dirigente sulla base dei seguenti requisiti:*
- a. *delle funzioni ed attività da svolgere;*
 - b. *della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;*
 - c. *dei requisiti culturali posseduti;*
 - d. *delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.*
5. *L'incarico viene conferito per un tempo massimo di 3 anni, è rinnovabile e alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.*
6. *In via eccezionale, per far fronte ad impreviste e non programmate assenze o impedimenti del Dirigente dell'Area, l'individuazione della Posizione Organizzativa e l'incarico di sostituzione ad interim del Dirigente è conferito dal Sindaco nell'ambito delle sue funzioni di sovrintendenza al funzionamento degli uffici e dei servizi. In tali casi il Sindaco, in relazione alle competenze richieste, valuta se sia opportuno incaricare il Dirigente di un'altra Area organizzativa ovvero la Posizione Organizzativa appartenente all'Area del Dirigente temporaneamente assente.*

4. *REVOCA DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA*

1. *L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:*
 - a. *intervenuti mutamenti organizzativi;*
 - b. *valutazione negativa della performance individuale;*
 - c. *addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.*
 - d. *Inosservanza delle direttive del Dirigente di riferimento.*
2. *L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Dirigente e questo comporta:*
 - a. *la cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;*
 - b. *la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;*



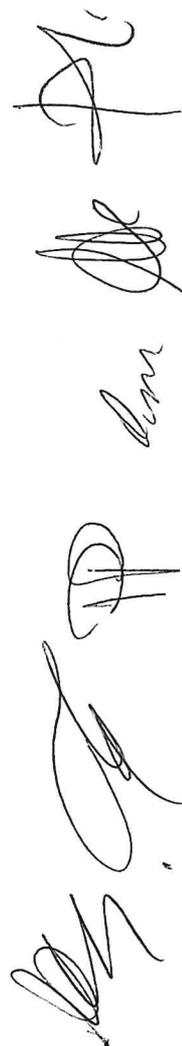
c. *la non attribuzione dell'indennità di risultato.*

5. *CONTENUTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA*

1. *L'istituzione dell'area delle PO presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di PO avrà:*
 - a. *responsabilità dei servizi del Struttura complessa cui è preposto;*
 - b. *direzione e gestione funzionale del personale, se assegnato;*
 - c. *gestione delle risorse economiche e strumentali, se assegnate;*
 - d. *predisposizione dei relativi atti e delle proposte di determine;*
 - e. *l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli;*
 - f. *il potere di firma di provvedimenti a rilevanza esterna;*
 - g. *la supplenza di figure dirigenziali in caso di assenza, vacanza del titolare*
2. *Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con il Dirigente di riferimento, il proprio orario di lavoro, rispettando l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.*

6. *CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO*

1. *La graduazione delle posizioni organizzative è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 16.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.*
2. *La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle PO a categorie inferiori alla D va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro, gli importi di cui sopra sono erogati in proporzione al tempo di lavoro effettivo prestato.*
3. *Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva la quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.*
4. *Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)". Su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue il cui punteggio massimo raggiungibile è di 250 punti.*
5. *In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.*
6. *L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero*

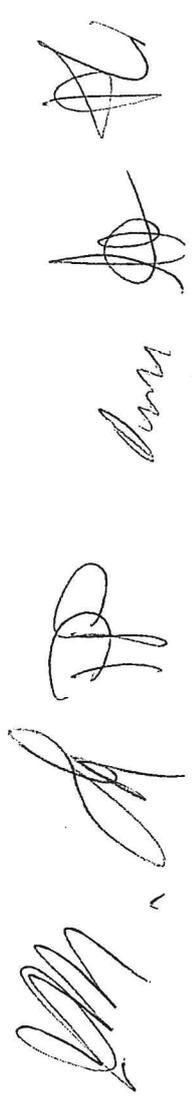


ogni importo economico da attribuire alla singola PO si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le PO e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla PO.

- 7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.*
- 8. In caso di convenzione l'ente che riceve il dipendente titolare di posizione organizzativa in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione del 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.*

7. NORME DI APPLICAZIONE E FINALI

- 1. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è normalmente di competenza del Nucleo di valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.*
- 2. Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.*

The right margin of the page contains several handwritten signatures and initials. From top to bottom, there is a stylized signature, a signature that appears to be 'D. M.', and a large, bold signature that looks like 'M. P.'. There are also some smaller, less distinct marks.