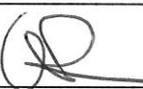
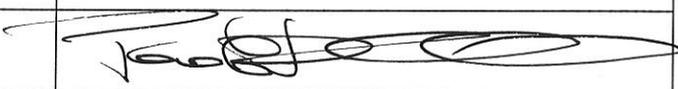
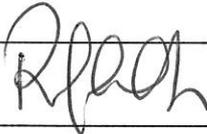
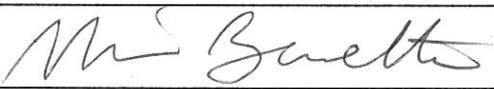


COMUNE DI MONTOPOLI IN VAL D'ARNO
 INTESA PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO 2019-2020 E LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE INDIVIDUATE PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DESTINATO AL PERSONALE DEI LIVELLI PER L'ANNO 2019 IN APPLICAZIONE DEL CCIA ENTI LOCALI 2016/2018 SOTTOSCRITTO IN DATA 21 MAGGIO 2018.

Riunione delegazione trattante del 23.12.2019

Rappresentanti di parte pubblica	
Picci VALZUTTA	 vedi nota a verbale delle preimbo
Benvenuti Gino	
Giglioli Luisetta	
Condello Fausto	
Valori Michele	
Pucci Guglielmo	
Di Carlo Paolo - presidente	
Cerretelli Michele	
Ciabatti Raffaella	
Vergari Beatrice	
Donvito Maria	
Rappresentanti Sindacali Territoriali	
Berretta Miro CGIL FP	
Ferrante Cinzia CISL FP	
Palagini Rolando Sulpm	
Fidanzi Brunello UIL FLP	

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale del 19.12.2019 n. _____ con cui si autorizzava la delegazione trattante del Comune di Montopoli in Val d'Arno alla sottoscrizione dell'intesa in oggetto si sottoscrive il CCDI in oggetto;

Comune di Montopoli in val d'Arno.

Provincia di Pisa.

Contratto integrativo

INTESA

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Oggetto e obiettivi
- Art.2 Ambito di applicazione
- Art.3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 5 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art.6 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art.7 Valutazione performance Categoria D e posizione organizzative
- Art. 8 Progressioni economiche
- Art. 9 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 10 Attribuzione maggiorazione del premio individuale
- Art.11 Durata del contratto a tempo determinato

Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are two distinct signatures, one above the other, and some initials below them.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Montopoli in Val d'Arno con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI integra il precedente accordo sottoscritto in data 28/12/2018.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha decorrenza dalla data del 01/01/2019 e durata fino al 31/12/2020.
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4

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

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate **attività a rischio** quelle che comportano particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili, a titolo esemplificativo, dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Si stabilisce che la presente indennità è 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 rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. E' condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Ai fini del riconoscimento della indennità, in relazione alle mansioni effettivamente svolte in concreto, si individuano come adibiti in attività a rischio i dipendenti addetti ai servizi esterni con esclusione del personale della polizia municipale:

l'importo dell'indennità da corrispondere sarà pari ad **€. 1,70** per ogni effettiva giornata svolgimento dell'attività;

3. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, 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. In particolare modo sono considerate attività disagiate le prestazioni che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), quelle connesse all'erogazione di servizi in front office nei giorni di rientro pomeridiano con apertura al pubblico ad orario continuato, quelle da effettuare in più sedi di lavoro o in sedi disagiate;

l'importo dell'indennità da corrispondere sarà:

Pari ad euro € 1,70 per i dipendenti effettuanti attività di rientro pomeridiano con apertura al pubblico ad orario continuato

pari ad € 1,20 per ogni effettiva giornata di svolgimento dell'attività.

4. La misura dell'indennità giornaliera riferita al **maneggio valori** è assegnata a chi svolge attività di maneggio valori ed è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore annuale che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da euro 5.000,00 a euro 10.000,00 importo indennità € 1.20

da euro 10.000,01 a euro 25.000,00 importo indennità **€ 1.30**

da euro 25.000,01 a euro 50.000,00 importo indennità **€ 1.50**

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

Art. 5

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa", intendendosi con tale locuzione il personale che svolge servizi esterni per almeno tre ore giornaliere durante il normale orario di lavoro.



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. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto

3. l'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente sulla base dei dati desunti :

- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze e/o dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni della giornata lavorativa.

4. La misura dell'indennità da corrispondere sarà:

- pari ad €. 1,50 per ogni giornata di svolgimento dell'attività con durata del servizio esterno pari ad almeno 4 ore giornaliere;

pari ad €. 1,20 per ogni giornata di svolgimento dell'attività con durata del servizio esterno pari ad almeno 3 ore giornaliere.

Art. 6

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

1. Le posizioni di categoria C e D a cui può essere attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56- sexies del CCNL 21/05/2018 sono le seguenti:

a) responsabili di funzioni vicarie del comandante della polizia locale;

b) responsabili di ufficio o unità operativa;

2. L'individuazione dei ruoli organizzativi di cui al comma 1 spetta al Comandante della Polizia Municipale e va effettuata con atto formale che indichi, la durata dell'affidamento del Ruolo e l'importo dell'indennità da corrispondere.

3. L'attribuzione dell'indennità avverrà secondo il seguente schema:

- posizioni di cui al comma 1, lett. a): da € 1.000 a € 2.000,00;

- posizioni di cui al comma 1, lett. b): da € 600,00 a € 999,99

con la precisazione che gli importi sono annui, da corrispondere per 12 mensilità.

4. La graduazione dell'indennità sarà effettuata alla stregua dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità;

- complessità delle competenze attribuite;

5. Ai fini di cui al comma 4, per la valutazione:

- del livello di responsabilità si prenderanno in esame atti quali, ad esempio, attribuzioni formali di responsabilità di procedimento, deleghe, ecc.;

- della complessità delle competenze si prenderanno in esame elementi quali, ad esempio, le caratteristiche organizzative della struttura in cui è inserita la posizione lavorativa, le relazioni da gestire, ecc.;

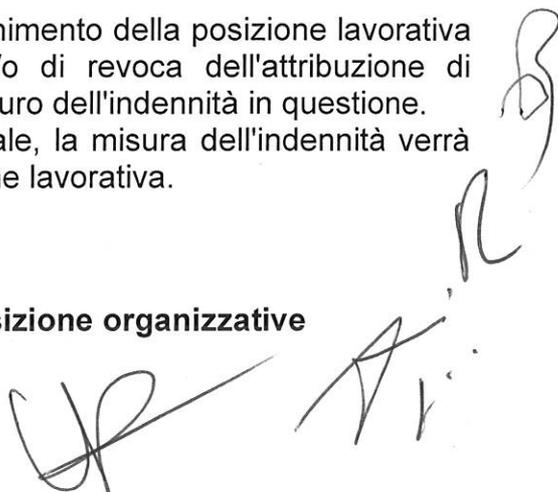
6. L'attribuzione dell'indennità è vincolata al rispetto della disponibilità esistente sull'apposito fondo annuale previsto dal contratto decentrato integrativo del personale dipendente.

7. Il mantenimento dell'indennità è subordinato al mantenimento della posizione lavorativa di cui al comma 1. In caso di mancato rinnovo e/o di revoca dell'attribuzione di responsabilità conseguirà la non corresponsione per il futuro dell'indennità in questione.

8. Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, la misura dell'indennità verrà riproporzionata alla percentuale di durata della prestazione lavorativa.

Art. 7

Valutazione performance Categoria D e posizione organizzative



La valutazione dei dipendenti di categoria D incaricate di Posizione organizzativa sarà effettuata a cura del nucleo di valutazione. La valutazione delle categorie D non incaricate di posizione organizzativa sarà effettuata dal Segretario Generale dietro proposta dei Responsabili.

Art. 8

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Per l'attribuzione della progressione economica orizzontale a partire dall'anno 2019 le parti si accordano di utilizzare come elemento di valutazione, ai fini della predisposizione di apposite e distinte graduatorie, quello relativo alla media complessiva del punteggio ottenuto da ciascun dipendente nelle schede di valutazione delle performance relative ai compensi di produttività o di attribuzione dell'indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa/Responsabili di Settore nel triennio precedente a quello relativo all'eventuale attribuzione della progressione e la procedura stabilita nel presente articolo.

3. Le parti si accordano che in caso di parità di punteggio all'interno della stessa graduatoria si darà precedenza in base all'anzianità nell'inquadramento professionale di riferimento maturato anche presso altri Enti e poi, in caso di ulteriore parità, all'anzianità nella categoria di appartenenza maturata anche presso altri Enti. In caso di ulteriore parità, si terrà conto dell'anzianità anagrafica.

4 Le risorse stabilite dalle parti a disposizione per l'istituto delle progressioni economiche, esclusivamente per gli anni 2019 e 2020, saranno destinate nel seguente modo, tenendo conto del personale assegnato a ciascuna categoria e del costo ipotetico di ogni progressione all'interno della categoria:

26 % per i dipendenti inquadrati nella categoria "B"

39 % per i dipendenti inquadrati nella categoria "C"

35% per i dipendenti inquadrati nella categoria "D"

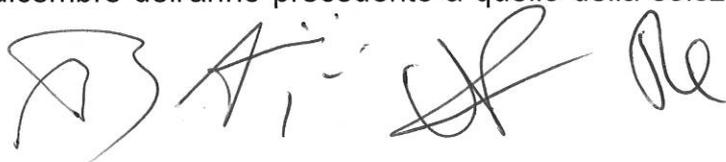
Nell'ipotesi che, per carenza di risorse sufficienti, non sia possibile garantire almeno una progressione per ciascuna fascia di suddivisione, per ciascun anno di riferimento, a favore di quest'ultima verranno utilizzati i "resti" generati nelle altre fasce.

5. Le parti stabiliscono altresì, per garantire la selettività, che in nessuna fascia prevista le progressioni per ciascun anno di riferimento potranno essere superiori, numericamente, al 45% del personale ivi incluso.

6. Le parti si accordano che le valutazioni dei dipendenti comandati/distaccati e comunque provenienti per mobilità da altri Enti se avvenuti con altro metodo di valutazione da quello indicato saranno rapportate a quello previsto per il Comune di Montopoli in Val d'Arno.

7. Le parti concordano che:

a) ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva in quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di 36 mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il



criterio di 36 mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro Ente del comparto.

b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria giuridica in ordine decrescente;

c) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione complessiva minima del 70% del punteggio minimo della scheda di valutazione della performance.

8. Le risorse destinate annualmente all'istituto della progressione economica e non distribuite, ad eccezione di quanto stabilito al comma 4 del presente articolo, saranno ridistribuite in base alle predette percentuali. L'ulteriore avanzo sarà distribuito alla performance individuale.

Art. 9

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera della Giunta Municipale n. 124 del 03.09.2013.

2. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Articolo 10

Attribuzione maggiorazione del premio individuale

1. In modifica rispetto a quanto stabilito nel contratto decentrato integrativo stipulato in data 28 dicembre 2018, ed in particolare all'articolo 4, ultimo comma dello stesso, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del 30% del valore medio teorico pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge al premio individuale.

2. La quota massima del personale che ha conseguito le valutazioni di Ente più elevate a cui viene riconosciuta la maggiorazione di cui al comma 1. è del 20%, con arrotondamento per difetto nel caso di decimali pari o inferiore allo 0,5 e per eccesso nel caso di decimali superiori allo 0,5.

3. Nell'ipotesi in cui la valutazione più elevata di Ente fosse conseguita da personale dipendente collocato nelle tre categorie giuridiche previste dal vigente CCNL EE.LL., tenuto conto della limitazione di cui al punto 2., ne sarà riconosciuta almeno una per categoria. In assenza di personale in una o più categorie le somme saranno ripartite tra le restanti.

4. Le parti concordano che in caso di parità di punteggio all'interno della graduatoria, si utilizzeranno gli stessi criteri per le progressioni economiche.

Art.11

Durata del contratto a tempo determinato



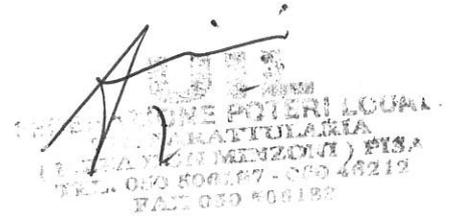
Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, le parti convengono di avvalersi dell'art.19 comma 2 e comma 3 del D.Lgs. 81/2015 e di quanto stabilito dall'articolo 50 del CCNL EE.LL. 2016/2018, rendendo quindi possibile un ulteriore contratto fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi.

Montopoli in Val d'Arno li 23 dicembre 2019

Per l'Amministrazione

Per la R.S.U.

Per le OO.SS.



FP CGIL
Mrs Benetti

**UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO
ACCESSORIO ANNO 2019 PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

Istituti Finanziabili	
progressioni orizzontali al 1.1.2019	70.500,00
indennità di comparto anno 2019 a carico del fondo	27.500,00
indennità di condizioni lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)	9.000,00
indennità specifiche responsabilità art.70 comma 1)	10.250,00
indennità specifiche responsabilità art.70 comma 2)	2.800,00
indennità di turno, flessibilità turni VV.UU.	10.000,00
Indennità di Reperibilità	650,00
Progressioni orizzontali 1.1.2019	-
Indennità art.56-sexies CCNL 21/05/2018	2.500,00
Indennità art.56-quinques CCNL 21/05/2018	2.800,00
TOTALE	136.000,00
produttività da destinare all'UPA e conferenza educativa	3.000,00
Progressioni Economiche anno 2019	7.325,32
TOTALE FINANZIATO DA STABILI	146.325,32
Produttività da art 67 c.4 CCNL 21.05.2018	17.085,54
Produttività da art 67 c.5 CCNL 21.05.2018	10.000,00
produttività da economie	13.505,47
Matrimoni fuori orario di lavoro	1.500,00
Produttività e indennità comandati	7.500,00
Sgate	1.900,00
Segreteria Tecnica Conferenza Educativa Valdarno inferiore	1.900,00
Specifiche disposizioni di legge (progettazione e recupero evasione)	17.243,00
TOTALE FINANZIATO DA VARIABILI	70.634,01
TOTALE UTILIZZO FONDO	€ 216.959,33



COMUNE DI MONTOPOLI (PI)

Oggetto: NOTA A VERBALE CDI 2019 - 2021

Le scriventi organizzazioni sindacali territoriali, con la presente, nel sottoscrivere il Contratto integrativo decentrato 2019 – 2021 del Comune di Montopoli richiamano alla necessità di quanto segue:

1) unificare il trattamento economico relativo all'indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018) ad euro 1,50 per le attività svolte per almeno tre ore lavorative

2) introdurre la possibilità di ricorso avverso la valutazione del lavoratore formulata in prima istanza dal responsabile o dal segretario presso un organo terzo che abbia la facoltà di rivedere il punteggio

3) applicare l'art. 208 del codice della strada in riferimento alla previdenza complementare, a proposito della quale si coglie l'occasione per richiamare l'ente all'obbligo di cui all'art. 73 del CCNL 2016/2018

Pisa, 9.12.2019

FP CGIL PISA

Miro BERRETTA

CISL FP

Cinzia FERRANTE

UIL FPL

Brunello FIDANZI

