

# COMUNE DI VICCHIO

(Città Metropolitana di Firenze)

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

**Periodo 2019 - 2021**



Handwritten signatures in blue ink, including the name "P. S. C." and other illegible signatures.

L'anno duemiladiciotto addì Venti (20) del mese di Dicembre alle ore 12,00, presso la sede del Comune di Vicchio si è riunita la delegazione di parte datoriale costituita in applicazione dell'art. 7 del CCNL del 21.05.2018 e le delegazioni sindacali composte da:

### **Per la Delegazione di parte datoriale**

Dr. Giuseppe Zaccara – Segretario Comunale con funzioni di Presidente

Sig.ra Gramigni Lucia – Responsabile del Servizio Sviluppo e Gestione Risorse, URP, Servizi Demografici e Affari Generali;

Sig.ra Pintozzi Olimpia Responsabile del Servizio Sviluppo Economico, Pubblica Istruzione, Cultura e Servizi Sociali;

Sig. Sforzi Riccardo Responsabile del servizio Urbanistica, Edilizia e Ambiente;

Sig.ra Sheila Cipriani Responsabile del Servizio Lavori Pubblici, Manutenzione e Protezione Civile

### **Per la Parte Sindacale**

Sig. Francesco Belli Rappresentante CGIL FP di Zona

Sig. Pier Giovanni Panichi – Rappresentante UIL F.P.L.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, a circular signature, and several other cursive signatures.

**Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie**

Sig.ra Lorella Nardoni

Sig.ra Lucia Zeroni

Sig. Marco Baggiani

Sig. Roberto Frascati

Handwritten signatures in blue ink, including the acronym "PSC" and several illegible signatures.

## PREMESSO

**CHE** in data 29/11/2018 è stata sottoscritta l'intesa preliminare di contratto decentrato integrativo parte normativa 2019-2021 e parte economica 2018;

**CHE** in data 11/12/2018 la preintesa è stata trasmessa al Revisore Unico dei Conti del Comune di Vicchio al fine del controllo della compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con gli strumenti di programmazione e bilancio così come richiesto dall'art. 40 bis, punto 1 del D.Lgs. 165/2001;

**CHE** in data 12/12/2018 il Revisore Unico dei Conti ha rilasciato la prescritta certificazione di compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e contrattuali con particolare riferimento alle norme che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;

**CHE** con delibera della Giunta Comunale n. 141 del 13/12/2018 dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato parte normativa 2019-2021 e parte economica 2018;

Tutto ciò premesso tra le parti, si conviene e si stipula quanto segue:



# TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

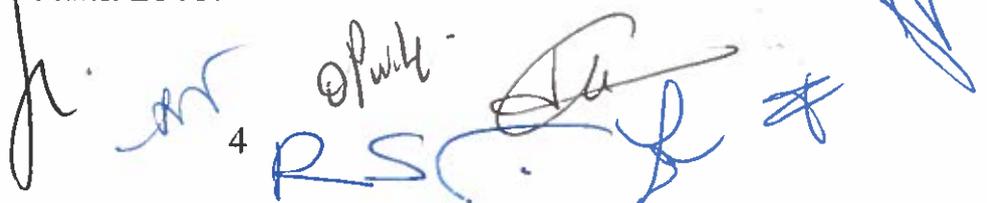
## Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell' amministrazione comunale di Vicchio.
2. Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per le progressioni economiche orizzontali e per i premi di performance individuali, CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

## Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2018 per la parte economica e 01.01.2019 – 31.12.2021 (durata triennale) per la parte giuridica salvo eventuali modifiche da doversi apportare in ottemperanza a disposizioni di cui alla contrattazione collettiva nazionale successiva.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale.
3. Gli effetti giuridici del presente contratto, relativamente alle indennità di condizione lavoro (art. 70bis del CCNL ed art. 12 del presente contratto integrativo) ed alle indennità di specifica responsabilità (art. 70 quinquies del CCNL ed art. 14 del presente contratto integrativo), entrano in vigore a partire dal 01.01.2019. Il presente CCDI, limitatamente a tali indennità, si limita ad adeguare gli importi economici sino al limite minimo previsto dalla norma contrattuale con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto, rimandando la piena applicazione giuridica ed economica degli istituti di cui trattasi all'annualità 2019.

4



4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo / in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo

7. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.



OPERA RSC

## TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Art. 3 Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

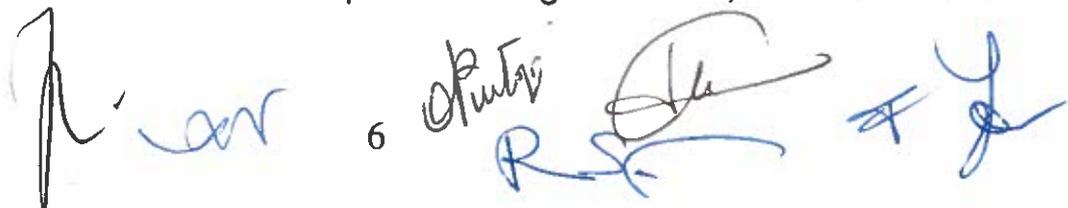
b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 4. Tuttavia, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D, oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza di competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via straordinaria e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche al personale della categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.

### Art. 4 Incremento o riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

1. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di  
posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un

 6

corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

2. Sin d'ora è stabilito che, dovendosi rispettare il tetto del salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs 75/2017, il Sindaco, previa adozione di motivato decreto da adottarsi in applicazione del sistema di pesatura delle posizioni organizzativa, potrà quantificare la indennità di posizione organizzativa nella misura massima consentita dal presente contratto decentrato integrativo producendo una conseguente decurtazione delle risorse utilizzabili nella parte variabile del Fondo delle risorse decentrate.
3. L'applicazione del comma 2 del presente articolo è subordinata alla previa verifica del rispetto di quanto prescritto dall'art. 14 comma 31quinquies del D.L. n. 78/2010 (*"Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata"*) in relazione al trasferimento delle funzioni dal Comune di Vicchio all'Unione dei Comuni del Mugello.
4. Qualora, in applicazione del sistema di pesatura delle posizioni organizzative, dovesse essere sforato il budget complessivo della somma destinata alle posizioni organizzative nell'anno 2016, salvo verifica di quanto prescritto al comma precedente, si procederà a decurtare proporzionalmente le indennità di posizione organizzativa.

## Art. 5

### Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp, and several smaller signatures. A handwritten number '7' is visible near the center.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dall'articolo 6. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 6. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 5 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

## Art. 6

### Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 (*quota massima riducibile*) annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

3. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:



$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$  = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

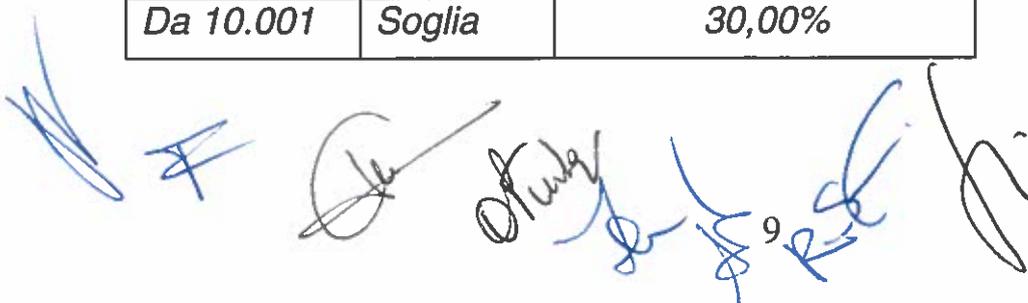
p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/Piano della performance.
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

[a titolo esemplificativo]

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	4000	zero
Da 4.001,00	10000	20%
Da 10.001	Soglia	30,00%



3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

4. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

#### **Art. 7**

#### **Progressione economica all'interno della categoria**

1. Le progressioni economiche sono 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.

2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo fatte salve le categorie economiche istituite dal CCNL 21.05.2018 che avranno decorrenza dalla data di entrata in vigore del medesimo CCNL 21.05.2018.

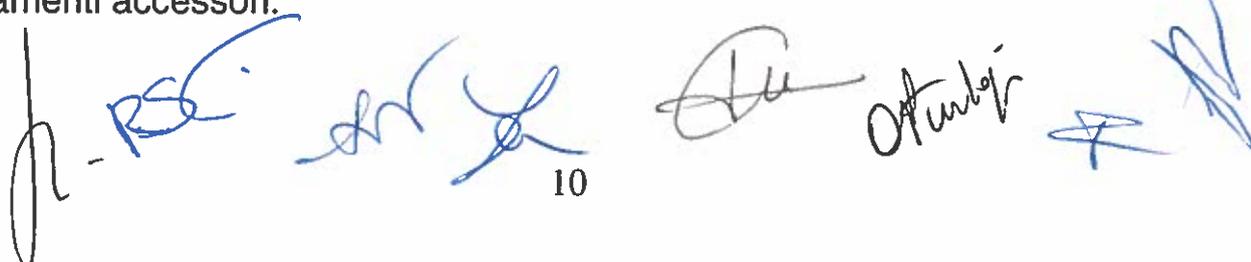
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

5. Ai fini del procedimento per l'attribuzione delle progressioni economiche trova applicazione il vigente regolamento approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 54 del 28/07/2016, successivamente modificato con delibera n. 103/GC del 21/12/2016.

#### **Art. 8**

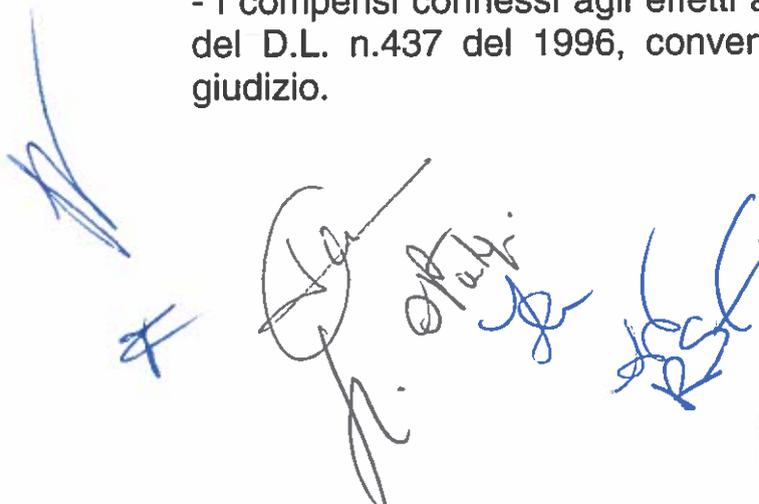
#### **Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:



10

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi 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;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.



## TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 9

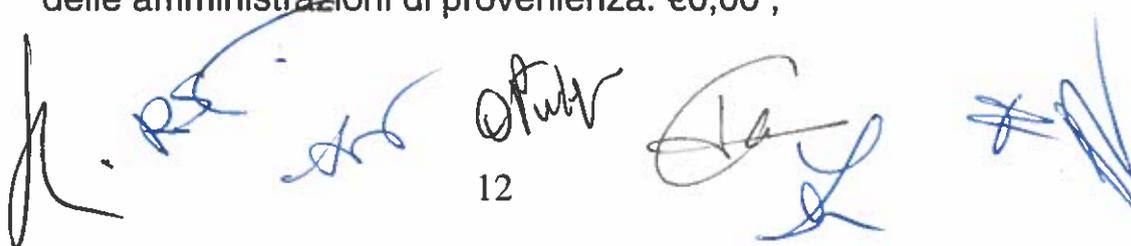
#### Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

1. Art. 67 comma 1 del CCNL 21.05.2018:

- a. unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art. 31 comma 2 del CCNL del 22.1.2004 relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo per le progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004: **€ 122.481,76**;
- b. importo annuale delle risorse di cui all'art. 32 comma 7 del CCNL 22.1.2004 pari allo 0,20% del monte salari anno 2001 nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità": **€ 2.094,01 -** ;

2. Art. 67 comma 2:

- a. Incremento di euro 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015 dal 2019 – (art.67 c.2 lett. b) CCNL 2016-18) – a valere dall'anno 2019;
- b. Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali: **€ 3.447,41 (vedi delibera n. 19/2018 della sezione Autonomie della Corte dei Conti)**;
- c. Dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità;
- d. Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2 comma 3 del D.lgs n. 165/2001: **€ 0,00** ;
- e. Degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico del personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza: **€0,00** ;



12

- f. Dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti in organico del personale della qualifica dirigenziale: € 0,00 ;
  - g. Degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva delle risorse stanziare: € 0,00- ;
  - h. Eventuale decurtazioni del fondo - parte stabile per rispetto limite del salario accessorio (componente negativa) € 0,00;
  - i. Decurtazione permanente dall'anno 2015 (riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2bis D.L. n. 78/2010 e s.m.i. e art. 1 comma 456 Legge di Stabilità 2014) €-8.493,85
- così per un Totale fondo parte stabile di € 119.529,33**

3. Art. 67 comma 3:

- a. Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi istat, ecc. (art. 43, L. 449/1997: € 4.000,00- ; (Progetto gite e Don Milani);
- b. Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011): € 0,00- ;
- c. Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge; € 6.998,00; (contenzioso tributario, ICI);
- d. R.I.A. e assegni ad personam personale cessato nell'anno precedente in misura frazionata: € 0,00- ;
- e. Economie fondo straordinario confluite: € 4.377,09;
- f. Delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14.9.2000 con i vincoli di destinazione ivi indicati: € 0,00 ;
- g. Importo massimo dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997: € 11.947,50;
- h. Incremento componente variabile per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale: € 0,00 (art. 67 comma 5 lett. b)
- i. Per un totale fondo parte variabile di € 27.322,59.

## Art. 10

### Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Tali risorse, integralmente finanziate dalla parte stabile del fondo, sono pari ad **€ 83.789,34** di cui € 63.789,34 per differenziale delle posizioni economiche orizzontali ed € 20.000,00 (stima 2018) per indennità di comparto a carico fondo, salvo conguaglio.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, pari ad **€ 63.062,58**, di cui € 35.739,99 di parte stabile ed € 27.322,59 di parte variabile, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa: **€ 4.000,00** (progetti gite e Son Milani) oltre **€ 8.817,80**;

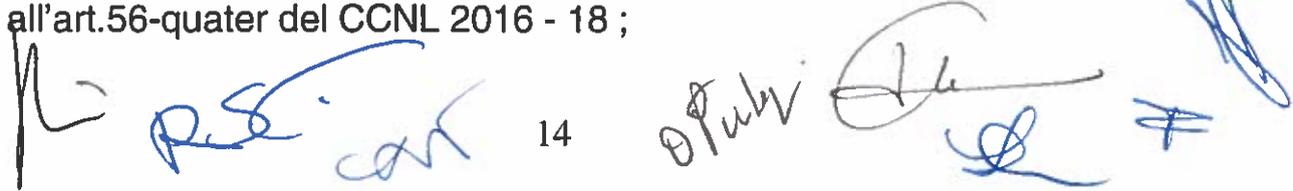
b) premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile) **€ 8.196,78**;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016 – 18 **€ 15.000,00** (salvo conguaglio);

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 **€ 1.000,00** (salvo conguaglio);

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016 – 18 **€ 13.800,00**;

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 2016 - 18 ;



g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2016 – 18 € 6.998,00 ;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 2016 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 2016 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 2016 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili € 5.250,00 per il solo anno 2018. Dall'annualità 2019 la somma ammonterà ad € 8.191,43.

## Art. 11

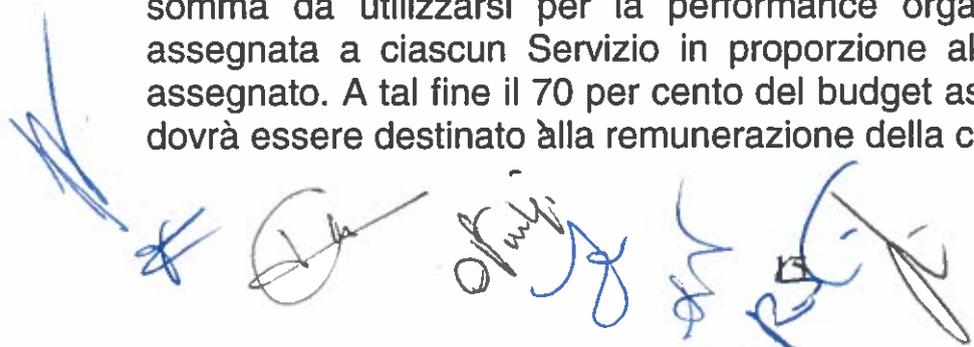
### Differenziazione del premio individuale

1. Il Nucleo di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, approvato con delibera di G.C. n. 22 del 15.03.2018, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

2. Al 30% dei dipendenti (o ad almeno una unità di personale) che, per ciascun Servizio, conseguiranno la valutazione più elevata in relazione al Servizio di appartenenza, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

3. Al fine di poter beneficiare del premio individuale di cui al comma 2 del presente articolo è necessario che al/ai dipendente/i che abbia/no conseguito la valutazione più elevata corrisponda una valutazione della performance individuale pari ad almeno il 90% di tale valutazione.

3. Al fine di dare attuazione a quanto prescritto dai commi precedenti, la somma da utilizzarsi per la performance organizzativa ed individuale è assegnata a ciascun Servizio in proporzione al personale rispettivamente assegnato. A tal fine il 70 per cento del budget assegnato a ciascun Servizio dovrà essere destinato alla remunerazione della c.d. performance individuale,



il 5 per cento alla performance di ente ed il 25 per cento alla performance organizzativa.

4. L'assegnazione del premio individuale si intende a valere sulla quota parte di produttività utilizzata per liquidare la c.d. performance individuale.

## **Art. 12 Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

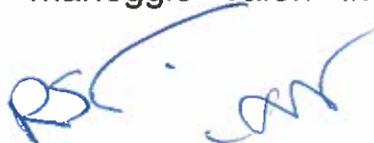
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

### Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

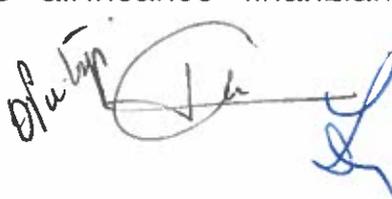
Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto



16

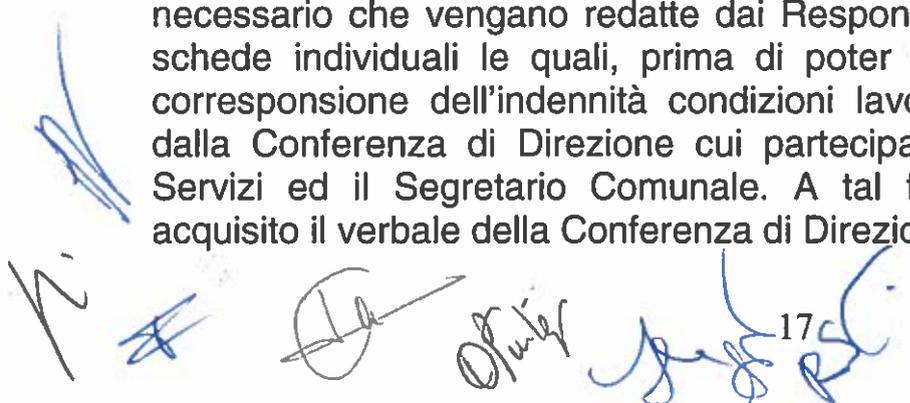


- a) economi (peso causale 3)
- b) agenti contabili (peso causale 2)
- c) sub agenti contabili (peso causale 1)
- d) nessuna maneggio valori (peso causale 0)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 3)
- c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)
- d) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché in particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 3)
- e) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 3)
- f) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) (peso causale 5).

Ai fini della attribuzione ai dipendenti dei pesi causali relativi al disagio, è necessario che vengano redatte dai Responsabili dei Servizi delle apposite schede individuali le quali, prima di poter acquisire efficacia ai fini della corresponsione dell'indennità condizioni lavoro, dovranno essere ratificate dalla Conferenza di Direzione cui partecipano gli stessi Responsabili dei Servizi ed il Segretario Comunale. A tal fine, in sede negoziale, viene acquisito il verbale della Conferenza di Direzione.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'M' on the left and several other signatures.

Tali schede dovranno essere redatte entro il 28.02.2019 e dovranno contestualmente indicare i punteggi attribuiti per le attività rischiose e per il maneggio valori.

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	1	2	3		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti riscossori/pagatori	Sostituti economi	Economisti		
	0	1	2	3		
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	Disagio tipo F
	0	3	3	3	3	5
Indice Ente	Enti fino a 30000 ab.	Enti da 30000 ab. ai 100000 ab.		Enti > 100000 ab. Regioni, Province, Città Metropolitane		
	0	1		2		

### Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-3	€ 1 - € 3
4-6	€ 4 - € 6
>6	€ 7- € 10

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta

Ecco degli esempi

Es. Lavoratore che fa attività di sportello e ha l'incarico di economo con esposizione al rischio basso in un ente con meno di 30.000 abitanti.

Totale valore causali  $(0+3+2+0) = 5$  fascia € 4 - € 6.

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio con esposizione al rischio alto e che non maneggia valori in un ente con più di 30.000 abitanti

*[Handwritten signatures and notes]*

18

Totale valore causali (2+0+0+1) = 3 fascia € 1 - € 3.

Es. Lavoratore che ha condizioni di disagio del tipo F con esposizione al rischio medio e che non maneggia valori in un ente con più di 100.000 abitanti

Totale valore causali (1+0+6+2) = 9 fascia € 7 - € 10

Es. Lavoratore che ha condizioni di disagio del tipo F con esposizione al rischio alto e che maneggia valori in un ente con meno di 30.000 abitanti

Totale valore causali (2+1+6+0) = 9 fascia € 7 - € 10.

### Art. 13

#### Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti (*eventualmente allegato al presente CCDI*), corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche;
- funzioni tecniche;
- contenzioso tributario.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 37 e 37 bis del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione allegato.

### Art. 14

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. L'attribuzione di tale indennità deve essere preceduta dall'adozione di apposito atto di conferimento di competenza del Responsabile del Settore cui il dipendente è assegnato. L'atto di conferimento deve essere adeguatamente motivato con riferimento alle seguenti fattispecie:

a) **VICE RESPONSABILE DEL SERVIZIO** – il dipendente che, come risulta da apposito provvedimento del Responsabile del Servizio, concorre costantemente alla formazione delle decisioni di quest'ultimo e propone atti di rilevanza esterna. Previa adozione di Decreto Sindacale, sostituisce il Responsabile del Servizio in caso di assenza temporanea per ferie o malattia, ivi compresa la sottoscrizione di atti a rilevanza esterna.

L'indennità è quantificata nel 10% dell'indennità attribuita alla posizione organizzativa rispetto alla quale si esercitano le funzioni di vice.

b) **COORDINATORE** – coordinamento di strutture complesse (almeno di due unità operative) risultante da specifico provvedimento del Responsabile del Servizio: € 700,00

c) **RESPONSABILE DI UNITA' OPERATIVA** – coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (almeno 3 unità) risultante da specifico provvedimento del Responsabile del Servizio: € 700,00

d) **COORDINATORE ATTIVITA' ESERCITATE ALL'ESTERNO** – coordinamento di attività svolte all'esterno del palazzo comunale (indennità attribuibile unicamente agli operai comunali e/o agli autisti dello scuolabus): € 500,00

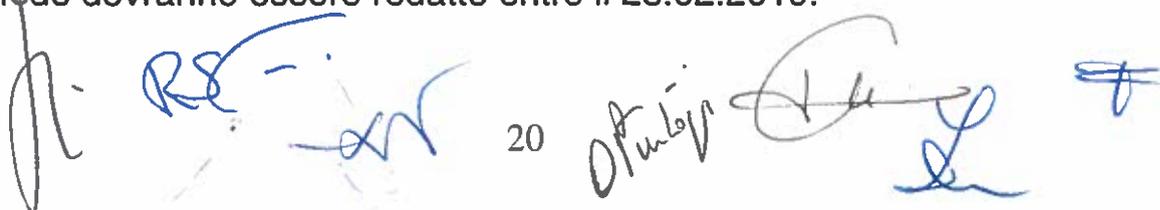
e) **RESPONSABILE DI PROCEDIMENTO COMPLESSO** – responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica (si intendono quei procedimenti che prevedono, necessariamente, l'acquisizione di pareri e/o nulla osta da parte di enti terzi), purché tale responsabilità risulti da specifico provvedimento del Responsabile del Servizio (Tale indennità non può essere riferita alle attività di RUP): € 500,00

f) **REFERENTE PER RAPPORTI ESTERNI** - Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con soggetti istituzionali esterni al Comune, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con o senza poteri decisionali. In tale ipotesi il Responsabile del Servizio dovrà definire, mediante adozione formale di atto organizzativo, la natura e le caratteristiche di tali rapporti e relazioni: fino ad € 500,00

\*

Ai fini della attribuzione ai dipendenti delle fattispecie sopra menzionate, è necessario che vengano redatte dai Responsabili dei Servizi delle apposite schede individuali le quali, prima di poter acquisire efficacia ai fini della corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità, dovranno essere ratificate dalla Conferenza di Direzione cui partecipano gli stessi Responsabili dei Servizi ed il Segretario Comunale. A tal fine, in sede negoziale, viene acquisito il verbale della Conferenza di Direzione.

Tali schede dovranno essere redatte entro il 28.02.2019.



2. Un'indennità di € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

### Art. 15 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. La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

3. Le progressioni economiche possono essere attribuite al lavoratore che sia in possesso del requisito di un periodo minimo di almeno 36 mesi nella posizione economica in godimento.

4. Le progressioni economiche sono 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.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il presente contratto integrativo.

6. Le risorse assegnate alle progressioni economiche, limitatamente all'annualità 2018, sono:

Categoria A	- n. 0 dipendenti	€ 0,00
Categoria B	- n.11 dipendenti	€ 5.482,62
Categoria C	- n. 4 dipendenti	€ 2.708,81

Categoria D	- n. 0 dipendenti	€ 0,00
<b>Totale progressioni</b>		<b>€ 8.191,43</b>
<i>Per l'anno 2018 l'importo assegnato è proporzionato alla decorrenza delle medesime che per le categorie di nuova istituzione non può essere precedente all'entrata in vigore del CCNL 21/05/2018</i>		<b>€ 5.250,00</b>

### Dichiarazione congiunta n. 1

1. Il presente contratto non disciplina le fattispecie di cui alle lett. k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v), w), z) dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018.
2. Le parti si riservano di contrattare tali fattispecie normative, qualora necessario, in occasione della fase negoziale relativa al CCDI 2019.

### Dichiarazione congiunta n. 2

1. Le parti prendono atto dell'intenzione dell'Amministrazione Comunale di istituire il servizio di pronto intervento (reperibilità), a partire dall'annualità 2019, per un periodo limitato dell'anno previa adozione degli atti necessari a disciplinare il servizio.

### TABELLA RIASSUNTIVA

Limite fondo salario accessorio (art. 23 co. 2 D.lgs 75/2017) Fondo 2016			Fondo posizioni organizzative	Fondo straordinario	TOTALI
€ <b>143.774,63</b> (voci soggette)			€ 59.316,78	€ 12.030,00	€215.121,41

<b>FONDO 2018</b> <b>€</b> <b><u>138.317,42</u></b> <b>(voci soggette)</b>	<b>Parte stabile</b>	<b>Parte variabile</b>	<b>Fondo posizioni organizzative</b>	<b>Fondo straordinario</b>	
<b>Impieghi</b>	<b>€ 119.529,33</b>	<b>€ 27.322,59</b>	<b>€ 53.293,70</b>	<b>€ 10.755,00</b>	<b>€210.900,62</b>
				<b>Risorse escluse dal limite del salario accessorio</b>	
<i>Progressioni economiche in godimento</i>	€ 63.789,34			€ 3.447,41	€ 60.341,93
<i>Indennità di comparto</i>	€ 20.000,00 (salvo conguaglio) imp.5/2018				€ 20.000,00
<i>Recupero somme erogate in eccesso anni precedenti</i>					
<i>Progressioni Economiche Orizzontali</i>	€ 5.250,00 Imp. 510/2018				€ 5.250,00
<i>Compensi incentivanti per disposizioni di legge</i>		€ 6.998,00		€ 710,00 (imp.482/2018)	€ 6.288,00 (imp.483/2018)
<i>Trasferimenti per personale comandato ad Unione dei Comuni (Già decurtati nel 2016 e 2017 € 24.574,19)</i>					
<i>Indennità condizioni lavoro (art. 70 bis CCNL)</i>	€ 15.000,00 imp. 38/2018				€ 15.000,00

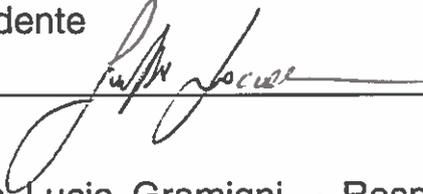
<i>Indennità di turno</i>					
<i>Indennità di reperibilità e compensi art. 24 CCNL 14/09/2000</i>	€ 1.000,00 imp. 38/2018				€ 1.000,00
<i>Indennità di specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies CCNL)</i>	€ 13.800,00 imp.443/2018				€ 13.800,00
<i>Indennità servizio esterno (art 56 quinquies CCNL)</i>					
<i>Performance individuale ed organizzativa</i>	€ 689,99 (imp.511/18)	€ 4.000,00 (imp.481/18) € 11.947,50 (imp.484/18)			€ 15.947,50
<i>Indennità di risultato posizioni organizzative</i>			€ 8.882,28		
<i>Indennità di posizione p.o.2018</i>			€ 44.411,42		
<i>Economie fondo straordinario anno 2017</i>		€ 4.377,09 imp.308/2018		€ 4.377,09	
<i>Incentivi per funzioni tecniche</i>					
<b>Totale</b>	€ 119.529,33 Risorse fuori dal limite € 3.447,41 = € 116.081,92	€ 27.322,59 Risorse fuori dal limite € 5.087,09 = € 22.235,50	53.293,70 € 6.023,08 a disposizione per P.O.	€ 8.534,50	€ 138.317,42 <b>Limite 2016 = € 143.774,63</b> <b>Differenza € 5.457,21</b>

Le parti concordano di procedere alla firma del presente accordo oggi **20/12/2018** presso i locali del Comune di Vicchio

24

**Per la Delegazione Trattante di parte Pubblica**

Dr. Giuseppe Zaccara – Segretario Comunale con funzioni di  
Presidente



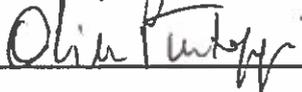
---

Sig.ra Lucia Gramigni – Responsabile del Servizio Sviluppo e  
Gestione Risorse, URP, Servizi Demografici e Affari Generali



---

Sig.ra Olimpia Pintozzi Responsabile del Servizio Sviluppo  
Economico, Pubblica Istruzione, Cultura e Servizi Sociali



---

Sig. Riccardo Sforzi Responsabile del Servizio Urbanistica,  
Edilizia e Ambiente



---

Sig.ra Shella Cipriani Responsabile del Servizio Lavori Pubblici,  
Manutenzione e Protezione Civile



---

**Per la Parte Sindacale**

Sig. Francesco Belli Rappresentante CGIL FP di Zona

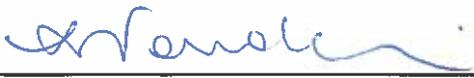


---

Sig. Pier Giovanni Panichi – Rappresentante UIL F.P.L.

---

**Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie**

Sig.ra Lorella Nardoni  \_\_\_\_\_

Sig.ra Lucia Zeroni  \_\_\_\_\_

Sig. Marco Baggiani \_\_\_\_\_

Sig. Roberto Frascati \_\_\_\_\_



