

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERIODO 2019/2021

In data 18 dicembre 2019, presso la sede Comunale, a seguito dell'autorizzazione alla firma definitiva, intervenuta con atto G.C. n. 222 del 12/12/2019, ha avuto luogo l'incontro delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata intesa afferente il contratto decentrato integrativo aziendale per il periodo 2019/2021 relativo al personale dipendente del Comune di Cortona

Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente: d.ssa Paola Riccucci – Dirigente F.to

Componenti: Dr. Roberto Dottori – Segr. Gen.le F.to

Ing. Marica Bruni – Dirigente F.to

D.ssa Maria Rosa Quintili – Comandante P.M. F.to

Delegazione sindacale:

P. Rappresentanza Sindacale Unitaria

Giuseppe Cacace F.to

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL/FP _____ ACCIAI f.to _____

CISL/FPS _____ LAURIA f.to _____

UIL/FP _____ == _____

CSA _____ == _____

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 CORTONA 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.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. 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

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità,

compensi di cui all'art. 23, 24, del CCNL 21/05/2018, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.

3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonchè per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente. La misura massima del premio per la performance attribuibile a ciascun dipendente è calcolata pro quota in base al numero dei dipendenti che ne hanno potenzialmente diritto, tenendo conto delle risorse da destinare al premio individuale ex art. 69 ccnl 2018.
4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.
5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance.
6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 6 del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

Art. 5

Premi correlate alla performance organizzativa e individuale ex art. 68 lett.

A) e B) e differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. I criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance

organizzativa ed individuale di cui all'art, 68 lett. a) e b), nel rispetto di quanto esplicitato nell'articolo precedente, sono disciplinati nel regolamento sul Sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'Ente.

2. La misura dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale
3. La misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69, comma 2, del ccnl del 21/05/2018, è fissata nel 30%.
4. Eventuali modifiche a detta percentuale potranno essere introdotte in sede di utilizzo annuale delle risorse.
5. La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione è stabilita nel 3% del personale in servizio alla data del 1^ gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione.
6. Almeno un dipendente per ciascuna Area deve essere destinatario della maggiorazione in esame. A tale fine si prendono prioritariamente in esame le valutazioni distinte per Area
7. A parità di punteggio precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età

Art. 6

Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali

1. Si conferma integralmente quanto disciplinato in tema di progressioni orizzontali dall'art. 2 del CCDIA sottoscritto in data 21/12/2018 per l'anno 2018.
2. Le parti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 7 del CCI 2015/2017 e nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali e normative, danno atto che le risorse che annualmente sono destinate a nuove progressioni economiche orizzontali (c.d. PEO) sono utilizzate sulla base di specifico Regolamento approvato da parte della Giunta Comunale nel rispetto dei criteri già contrattati con il richiamato CCDIA 2018 e riportati nei commi successivi.
3. Criteri progressione economica:
 - ❖ Essere in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione
 - ❖ Permanenza minima nella categoria 24 mesi. Criterio valido anche per esperienza acquisita (anche parzialmente) presso altro Ente del comparto

- ❖ Presenza in servizio, nell'anno precedente a quello di partecipazione alla selezione, pari ad almeno 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro. Non si considerano ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo, fruiti nei limiti del contingente annuale;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33

- ❖ Esclusione dalla progressione economica per il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura
- ❖ Esclusione dalla progressione per i dipendenti che nell'ultimo biennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100[^] nella valutazione
- ❖ Presentazione di specifica istanza da parte dei dipendenti in possesso dei requisiti, con le modalità previste dal Regolamento dell'Ente
- ❖ Progressione attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente purchè interamente coperta dal budget assegnato all'Area stessa. Per l'attribuzione del punteggio si tiene conto:

Delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui è attivato l'istituto così ponderate:

 - Terzo anno precedente peso 20%
 - Secondo anno precedente peso 30%
 - Primo anno precedente peso 50%

Per ciascuna annualità possono essere individuate anche fasce di punteggio distinte.
- ❖ La valutazione della performance dovrà avere il peso maggiore rispetto a tutti gli altri parametri.
- ❖ In caso di assenza superiore a sei mesi, a qualsiasi titolo, ivi compresa la maternità, viene esclusa la scheda relativa al periodo di assenza.
- ❖ Dell'esperienza e della competenza da declinare nei seguenti sotto parametri

- a) Esperienza acquisita (solo per i passaggi iniziali di categoria A, B e C)
 - b) Abilità applicativa delle cognizioni apprese:
 - 1) in ambito lavorativo (anche in relazione a precedenti attività svolte al di fuori della PA) accertabile anche tramite colloqui
 - 2) a seguito di processi formativi
- Il servizio di Polizia Municipale, in assenza di coinvolgimento del Comandante – relativamente al al criterio sub i) – sarà oggetto di specifica metodologia di valutazione.
- ❖ A parità di punteggio precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età
 - ❖ Decorrenza della progressione non anteriore al 01 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e le relative risorse finanziarie

Art. 7

Indennità: fattispecie, criteri, valori

PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. 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, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile e comunicato, in caso di variazioni, al Servizio Personale.
8. Ai sensi degli artt.70-bis, comma 1, lett. a), b), c) e i), 70-quinquies, 56-quinquies e 56-sexies del CCNL del 21/05/2018 con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, con decorrenza 01/00/2019 vengono erogati al personale i seguenti compensi:

A) INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO art. 70-bis

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi (art. 70-bis c. 1 lett.b) pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità giornaliera determinata nella misura di € **1,20** per ciascun giorno di effettivo svolgimento delle attività.
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E'fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di ogni servizio:
 - 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, per oggettive gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- Preparazione cibi (cuochi)
- Assistenza agli anziani (operatori presso il CRA)
- Guida mezzi pesanti, scuolabus e auto di rappresentanza (autisti mezzi pesanti, autisti scuolabus e autisti auto di rappresentanza)
- Manutenzione del patrimonio (Collaboratori tecnico professionali ed esecutori tecnici quali meccanici, cantonieri, tumulatori, elettricisti,

idraulici, giardinieri, fabbri, muratori, cantonieri e addetti al servizio di igiene urbana)

Al fine di corrispondere l'indennità in esame sarà cura dei responsabili di ogni servizio trasmettere al Servizio Personale apposita certificazione per ciascun dipendente inerente il periodo di effettiva esposizione al rischio semestralmente entro il mese successivo alla chiusura del semestre.

4. Il disagio (art. 70-bis c. 1 lett. a) 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.
5. Al fine di corrispondere l'indennità di disagio, individuata nella misura di **€ 1,20/gg**, sarà cura dei responsabili di ogni servizio trasmettere al Servizio Personale apposita certificazione per ciascun dipendente inerente il periodo di effettiva esposizione al disagio semestralmente entro il mese successivo alla chiusura del semestre.
6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori (art. 70-bis c. 1 lett.c) 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 annue che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:
 - da euro 3.000,00 a euro 10.000,00 importo indennità € 1/gg;
 - da euro 10.000,00 a euro 20.000,00 importo indennità € 1,5/gg
 - oltre euro 20.000,00 importo indennità € 2/gg
7. La corresponsione dell'indennità di maneggio valori avviene su base annua una volta presentato il conto della gestione dall'agente contabile e sub-agente

B) INDENNITA' DI RESPONSABILITA' art. 70-quinquies c. 1

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente

motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B C e D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
 - b) vice responsabilità di struttura di massima dimensione.
 - c) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
 - d) coordinamento di risorse umane;
 - e) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - f) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - g) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - h) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese;
3. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
 - a) importo pari ad €. 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno sei delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - b) importo pari ad €. 1.800,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - c) importo pari ad €. 1.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - d) importo pari ad €. 1.200,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nelle categoria D per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al precedente comma 2
 - e) importo pari ad €. 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. C per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al precedente comma 2.
4. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal Dirigente/Responsabile di Area interessato, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione annuale dalla Giunta
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio

prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

C) INDENNITA' DI RESPONSABILITA' art. 70-quinquies c. 2

1. Detta indennità compensa le specifiche responsabilità del personale delle cat. B, C e D, attribuita con atto formale dell'Amministrazione e legate all'effettivo servizio, derivanti dall'attribuzione di funzioni di:
 - a) Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi
 - b) Addetti URP
 - c) Ufficiale giudiziario attribuita al messo notificatore
 - d) Responsabilità specifiche per il personale addetto al servizio di protezione civile
2. Le indennità di cui al presente articolo possono essere attribuite in misura parziale, in relazione alle mansioni svolte effettivamente.
3. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
4. L'indennità viene individuata per ogni fattispecie nella misura unica di € 300 lorde annue mentre per il personale di cui alla lett. a) del precedente c.1 viene determinata in € 350,00.
5. Le indennità di cui alla presente fattispecie sono riassorbite dall'indennità di cui alla precedente lett. B) se conferite per responsabilità ricomprendenti anche quelle di cui al presente punto.
6. Al fine di consentire l'erogazione delle suddette indennità dovranno essere trasmessi al Servizio Personale, a cura del Direttore di Settore competente, gli atti formali di incarico e/o di revoca per ogni specifica funzione. Una volta fatta la comunicazione essa si intende confermata anche per il futuro sino a diversa informazione specifica.
7. Le indennità di cui alla lett. A) e B) vengono corrisposte ove sussistono le condizioni per l'attribuzione dello stipendio e pertanto al pari di questo subiscono la riduzione o la sospensione per le cause normative, contrattuali e regolamentari previste.

D) INDENNITA' di SERVIZIO ESTERNO - art. 56-quinquies

1. L'indennità di servizio esterno" di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L del 21.05.2018 è correlata allo svolgimento di servizi esterni di vigilanza.

Condizioni per l'attribuzione:

- Adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza risultante da formali atti organizzativi del Comandante del Corpo di Polizia Municipale (ordine di servizio, determina ecc.);
 - Collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario orario di lavoro settimanale;
 - Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera di servizio esterno di vigilanza in via continuativa.
 - L'indennità sarà riconosciuta al personale che, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende servizio esterno in un numero di giornate maggiori del 50% delle totale delle giornate lavorate nel mese e solo per tale numero di giornate.
2. L'attribuzione dell'indennità, nella misura di € 1,10/gg, sarà effettuata sulla base di specifica rendicontazione del Comandante della P.M. da trasmettere al Servizio Personale con periodicità massima trimestrale. La liquidazione avverrà, di norma, il secondo mese successivo alla chiusura del trimestre.

E) INDENNITA' di FUNZIONE - art. 56-sexies

1. Al Personale di cat. Ce D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Municipale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità
2. L'indennità, determinata nella misura di € 1.200,00/anno per il personale di cat. D ed € 1.000,00/anno per il personale di cat. C, è attribuita con atto motivato del Comandante della P.M. al personale assegnato per il quale ricorrano almeno tre delle seguenti condizioni:
 - responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
 - vice responsabilità di struttura di massima dimensione.
 - responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
 - coordinamento di risorse umane;
 - responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

- responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese;

F) INDENNITA' di TURNO – art. 22 ccnl 21/05/2018

1. Al personale che effettui turni secondo le disposizioni dell'art. 23 del CCNL del 21/05/2018 è riconosciuta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro senza che si possano ipotizzare altre ulteriori indennità.
2. L'indennità verrà corrisposta al personale turnista della P.M. e della Casa di Riposo secondo gli importi, le modalità e nelle misure indicate dall'art.23 del CCNL del 21/05/2018 in base alle certificazioni dei rispettivi Responsabili.

G) INDENNITA' di REPERIBILITA' – art. 24 ccnl 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è istituito il servizio di reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL del 21/05/2018. Ad oggi lo stesso è stato formalmente previsto ed istituito per la Polizia Municipale, il Servizio Demografico, la Farmacia Comunale, la Protezione Civile ed il pronto intervento.
2. La scelta del personale da porre in reperibilità avverrà a cura dei singoli Responsabili di Servizio con criteri di rotazione, ferma restando la possibilità per gli interessati di sostituzione reciproca.
3. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Art. 8

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso

competono, ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.

Art. 9

Orario di lavoro e flessibilità (art.22 e 27 CCNL 2018)

(conferma di quanto già condiviso in data 23/10/2019)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi e modalità ben definiti per come individuati dall'Amministrazione (quali ad esempio servizi in turno, educatori asilo nido, addetti alla preparazione dei pasti ecc)
2. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi e modalità ben definiti per come individuati dall'Amministrazione (quali ad esempio servizi in turno, educatori asilo ecc.).
3. All'orario di servizio ordinario, per come definito dall'Amministrazione, è applicata la seguente flessibilità:
 - Al mattino, in entrata: dalle ore 7,30 alle ore 8,30; in uscita: dalle ore 13,00 alle ore 14,00.
 - Fascia di compresenza obbligatoria: dalle ore 8,30 alle ore 13,00;
 - Al pomeriggio, in entrata dalle ore 14,30 alle ore 15,00;
 - Fascia di compresenza obbligatoria: dalle ore 15,00 alle ore 17,30.
4. È consentito interrompere l'orario di lavoro per un intervallo di tempo non superiore a 15 minuti, previa comunicazione verbale al responsabile di riferimento, ed effettuando la necessaria marcatura nell'apposito terminale elettronico, da gestire secondo le indicazioni tecniche dell'ufficio personale, anche in ottemperanza alla Direttive Comunitarie nonché all'art. 175 del D. Lgs. n° 81/2008.

5. Le eventuali eccedenze rispetto all'orario mensile obbligatorio, derivanti dall'uso della flessibilità, saranno decurtate d'ufficio al termine di ciascun mese. E' consentito l'accumulo, fino ad un massimo di 15 minuti su base giornaliera, di presenza in flessibilità nell'ambito del mese di maturazione, al termine del quale, non sono comunque mantenuti eventuali saldi positivi.
6. Il lavoratore ha l'obbligo di recuperare il debito orario derivante dalla flessibilità entro il mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile del servizio nel rispetto dell'art. 27 comma 3 del CCNL del 21/05/2018, pena la proporzionale decurtazione dello stipendio. Qualora il dipendente disponga di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate e richieste, a scelta del dipendente:
 - a) come recupero
 - b) a pagamento,prima di procedere alla decurtazione stipendiale si procederà d'ufficio all'utilizzo di tali crediti orari con detto ordine di priorità.
7. Si stabilisce che il debito orario possa essere recuperato nel mese successivo a quello di maturazione, su specifica autorizzazione del Dirigente competente, da trasmettere all'ufficio personale entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo, soltanto nella seguente ipotesi:
 - Malattia insorta che si protrae per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine stabilito
 - Ultimo giorno del mese
8. L'eventuale debito orario riferito all'ultimo giorno del mese potrà essere giustificato con il ricorso al permesso breve di cui all'art. 33 bis del CCNL del 21/05/2018.
9. All'interno delle fasce di flessibilità non può essere autorizzato il lavoro straordinario.
10. Al dipendente che usufruisce dei permessi per congedo parentale su base oraria viene addebitato il tempo di effettivo utilizzo del permesso con un minimo di un' ora di addebito.

Art. 10

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, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale

performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. 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.

Art. 11

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata annualmente dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, è destinata al versamento di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
2. L'applicazione del presente articolo decorrerà dall'annualità 2020 e sarà oggetto di specifica regolamentazione da approvarsi da parte dell'Ente previo ulteriore esame congiunto circa i criteri premianti da utilizzare nella redazione di detta regolamentazione.

Art. 12

Prestazioni correlate all'utilizzazione di risorse specifiche – art. 7 c 4 lett. g) CCNL del 21/05/2018

A) Incentivi ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 e s.m.i.

1. Le parti danno atto che le risorse destinate all'attuazione del D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. (art. 113) s.m.i., INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE, sono disciplinate da specifico regolamento approvati dalla giunta comunale in osservanza dei criteri contenuti nel CCDI sottoscritto in data 10/09/2018;

B) Incentivi ex art 1 comma 1091 L. 145/2018

1. Le parti danno atto che le risorse destinate all'attuazione dell'art. 1 comma 1091 della L. 145/2018, INCENTIVI ACCERTAMENTO EVASIONE", saranno disciplinate da specifico regolamento approvato dalla giunta comunale. Il regolamento di cui trattasi dovrà conformarsi ai seguenti principi:
 - Individuazione soggetti che possono percepire l'incentivo, con puntuale definizione delle varie figure e delle relative funzioni;
 - Costituzione del gruppo di lavoro, prevedendo, ove necessario, la presenza di collaboratori esterni al Servizio Tributi, anche di altri Settori
 - Approvazione, come presupposto di attribuzione degli incentivi dell'inserimento, di uno specifico progetto da parte della Giunta

- Competenza del regolamento ad individuare la percentuale massima destinata al fondo, con criteri premianti
- il limite massimo individuale annuale di incentivo percepibile posto al 15% “del trattamento economico complessivo annuo lordo”, anche nel caso di corresponsione da parte di più enti;
- la subordinazione della liquidazione al “previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai dipendenti” ed all'effettivo "maggior gettito accertato e riscosso"
- nel definire i criteri di riparto delle risorse del fondo, il regolamento deve tener conto “delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere

Art. 13

Utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2019

1. Il Fondo disponibile per trattamenti accessori di Ente, determinato dall'amministrazione comunale con P. D. n. 1216/2019 è quantificato in € 521.115,86 al netto delle risorse destinate alle posizioni organizzative e quantificate in € 63.543,00, ed è così ripartito:
 - RISORSE STABILI ex art. 67 c.1 e 2 CCNL 21/05/2018 € 492.875,67
 - RISORSE VARIABILI ex art. 67 c. 3 CCNL 21/05/2018 € 28.240,19
2. La composizione analitica del fondo in parola è riportata nell'allegato "A" al presente accordo
3. Sulla base dei criteri di ripartizione e destinazione delle predette risorse, come stabilito nei precedenti artt. l'utilizzo presunto delle risorse decentrate per l'anno 2019 risulta essere il seguente:

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2019
a) progressioni economiche anni precedenti compr. differenziale e regime progr. 2018	220.200,00
b) indennità di comparto	47.700,00
c) incremento delle indennità personale educativo asili nido	3.730,00
d) indennità personale ex-VIII qualifica	1.850,00
e) indennità art. 70-septies CCNL 2018	1.450,00
TOTALE utilizzi vincolati	274.930,00

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 c. 2	2019
a) Performance organizzativa ed individuale compr. Maggiorazione premio individuale (art. 68 c. 2 lett. a) e b) e art. 69 ccnl 21/05/18)	121.230,99
b) Indennità condizioni lavoro (art. 70-bis ccnl 21/05/18)	
I. Indennità di rischio	10.500,00
II. Indennità di disagio	1.900,00
III. Indennità maneggio valori	1.100,00
c) Indennità di turno (art. 23 ccnl 21/05/18)	52.700,00
d) Indennità di reperibilità (art. 24 ccnl 21/05/18)	18.500,00
e) Indennità di riposo compensativo (art. 24 ccnl 14/09/2000)	2.100,00
f) Compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies ccnl 21/05/18)	5.600,00
g) Indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies ccnl 21/05/18)	1.000,00
h) Indennità di servizio esterno di vigilanza (art. 56 quinquies ccnl 21/05/18)	3.800,00
i) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68 c. 2 lett. g, ccnl 21/05/18)	
I. Incentivi funzioni tecniche	21.708,02
II. Compensi Istat	6.046,85
TOTALE utilizzi contrattati con il presente CCDIA	246.185,86

4. Relativamente all'istituto delle progressioni orizzontali si da atto che a carico delle risorse 2019 non vengono previste utilizzi ulteriori rispetto a quelli derivanti dalle progressioni effettuate sino all'esercizio 2018.
5. Le parti si impegnano a prevedere ulteriori sviluppi di tale istituto in sede di destinazione delle risorse da contrattare per l'anno 2020 nei termini e nei limiti che in tale contesto saranno contrattati.
6. Le parti danno atto che la suddetta ripartizione è a titolo riepilogativo e che la stessa sarà quantificata in via definitiva, d'ufficio, al momento che saranno state liquidate tutte le somme di competenza 2019 che fanno carico al fondo delle risorse decentrate di detto anno, correlate ad istituti economici applicate ai dipendenti del Comune di Cortona, in attuazione dei CCNL nonché del CCDIA vigente

Art. 14

Disposizione finale

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

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, se ed in quanto compatibili con le vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali e dalle vigenti disposizioni di legge.
3. Le parti danno reciprocamente atto che, qualora anche uno degli istituti economici previsti nel presente CCDI e/o la relativa applicazione sia da modificare a seguito di novità legislative e/o giurisprudenziali, sarà necessario adottare tempestivamente la riapertura del tavolo negoziale.

Dichiarazione congiunta n. 1

Ai fini di una puntuale applicazione del nuovo regolamento sull'orario di lavoro e a conferma di quanto concordato in sede di Delegazione Trattante si specifica quanto segue:

1. L'uscita dopo le 17.30, nei giorni di martedì e giovedì, e dopo le 14.00 nei restanti giorni di lunedì, mercoledì e venerdì, è consentita per il conseguimento del debito orario della giornata stessa.
2. Lo straordinario all'interno delle fasce di flessibilità potrà essere consentito soltanto ed esclusivamente previa motivata autorizzazione da gestire tramite il software gestionale
3. E' consentito l'accumulo, dopo il conseguimento del debito orario della giornata lavorativa, fino ad un massimo di 15 minuti nell'ambito del mese di maturazione, al termine del quale non sono mantenuti eventuali saldi positivi.

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa 2019 ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (ALL. A)

DESCRIZIONE	Parziali	IMPORTI TOT.
a) Risorse stabili		
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - P.D. 1187/17	556.980,02	
(1bis) 0,2% MONTE SALARI 2001 - (ART. 67 C. 1 TERZO PERIODO) -	7.019,02	
(1ter) INCREM. 2016 E 2017 ART. 67 C. 2 LETT. B) CCNL 21/05/2018 - P.D. 614/2018	2.896,67	
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C. 1 CCNL 2018)		566.895,71
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O.		63.543,00
(3) ART. 67 C. 2 LETT. A) vale dal 31/12/18 a decorrere dal 2019	12.396,80	
(3BIS) ART. 67 C. 2 LETT. B) 7217,60 (AUMENTO 2018) 1516,47 (aumento 2019 sul 2018)	8.724,07	
DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (A3)	21.120,87	24.017,54
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO ART. 67 C. 2 LETT. C) CCNL 21/05/18		8.687,37
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165) - ART. 67 C. 2 LETT. D) CCNL 21/05/18		0,00
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO ART. 67 C. 2 LETT. E) CCNL 21/05/18		0,00
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO ART. 67 C. 2 LETT. G)		0,00
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE ART. 67 C. 2 LETT. H) CCNL 21/5/18		0,00
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)		0,00
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI		0,00
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015 ART. 1 C. 456 L 147/2013		40.285,28
TOTALE RISORSE STABILI (A)		492.875,67
B1) Risorse variabili soggette a limitazione		
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART.67 C.3 LETT.A) CCNL 21/05/18)		0,00
(13) REC. EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997) ART. 67 C. 3 LETT. C) CCNL 21/05/18)		0,00
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)		30.200,00
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) E ART. 67 C. 3 LETT. F) CCNL 21/0518		0,00
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)		0,00
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)		3.836,71
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5 LETT.B), CCNL 21.5.2018)		0,00
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI		
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017) (B1)		34.036,71
B2) Risorse variabili non soggette a limitazione		
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)		0,00
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZ. E RIQUALIF. SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011 E ART. 67 C.3 LETT. B) CCNL 21/05/18		0,00
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	21.708,02	21.708,02
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	6.046,85	6.046,85
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. E), CCNL 21.5.2018)		0,00
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)		0,00
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		0,00

Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	(B2)		27.754,87
TOTALE RISORSE VARIABILI (B)			61.791,58
TOTALE FONDO CONTRATTUALMENTE DETERMINATO	(D)	=	(A) + (B)
			554.667,25
Riduzione risorse variabili per superamento limite ART. 23 C.2 D.LGS. 75/17			33.551,39
	(E)		
TOTALE FONDO ANNO 2019	(F)	=	(D) - (E)
			521.115,86

RIEPILOGO

	RISORSE STABILI	492.875,67	
	RISORSE VARIABILI	28.240,19	
	TOTALE FONDO ANNO 2018		521.115,86
<u>DIMOSTRAZIONE RISPETTO LIMITI ART. 23 D. LGS. 75/2017</u>			
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	(F) - (B2) - (A3)		469.343,45
Determinazione Fondo 2016 LIMTE ex art. 23 D.Lgs.75/17 omogeneo con il 2017			
FONDO 2016 Certificato - Povvedimento Dirigenziale n. 1132/2018			531.024,65
(A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O.			63.543,00
INCREMENTO sul 2017 art. 67 c. 2 lett.b) - PD n. 1312/2018			1.861,80
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 limite art. 23 D. Lgs. 75/17 RESO OMOGENEO			469.343,45
			LIMITE OK