



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

ACCORDO DECENTRATO- PARTE ECONOMICA - CIRCA LA COSTITUZIONE DEL FONDO E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2019-

Premesso che:

- in data 21/12/2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente di questo Comune per l'anno 2019 e che la stessa è stata consegnata corredata della dovuta relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al vigente Collegio dei Sindaci Revisori, via mail il 30/12/2020;
- con nota del 05/01/2021, ns. prot. n. 2021/339 il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 4 del 12/01/2021 ha dato l'autorizzazione per la sottoscrizione dell'Accordo Decentrato in argomento;
- il contratto collettivo decentrato integrativo, una volta formalizzato dovrà essere trasmesso all'ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni – unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione e con copia del presente provvedimento;
- ai sensi dell'art. 40 bis, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, ogni Amministrazione ha l'obbligo di trasmettere al Ministero Economia e Finanze, entro il 31 Maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno e che, ai sensi del medesimo art. 40 bis, comma 5, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa;
- ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 33/2013, in attuazione dei principi di trasparenza ed integrità, ciascuna Amministrazione ha, altresì, l'obbligo di pubblicare sul proprio sito web, in modo permanente, la documentazione trasmessa annualmente all'Organo di controllo in materia di contrattazione integrativa;

Tutto ciò premesso e considerato, il giorno 20/01/2021, alle ore _____ = presso il Palazzo Comunale situato in via Montalese 472 si procede alla firma dell'accordo decentrato integrativo parte economica anno 2019 tra la Delegazione trattante di parte pubblica, come ridefinita dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 05/06/2018,

e

la Delegazione Sindacale trattante

Sono presenti:

- Membro della R.S.U., Sig.ra Silvia Salvatici;
- Membro della R.S.U., Sig. Giovanni Toccafondi;
- Membro della R.S.U., Sig.ra Mavi Mazzanti;
- Membro della R.S.U., Sig. Roberto Bruni;
- Membro della R.S.U., Sig. Marco Tofanari;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.I.S.L., Sig.ra Enrica Cappelli;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.G.I.L., Sig. Alessio Bettini;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.G.I.L., Sig. Marco Capocchi;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale U.I.L., Sig.ra Patrizia Pini;



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

ACCORDO – PARTE ECONOMICA 2019

Art. 1 – Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo contrattuale si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti. Esso viene applicato dal giorno successivo alla stipula del contratto, con validità dal **1° Gennaio al 31 dicembre 2019** per la parte economica, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso CCDI, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti che vengono, comunque, integralmente richiamati.
2. Le disposizioni a carattere normativo rimangono in vigore fino ad una loro espressa modifica od abrogazione ad opera di un successivo contratto decentrato integrativo.

Art.2 – Fondo risorse decentrate

1. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018 (**Tabella 1**).
2. Le risorse disponibili per l'anno 2019 sono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio secondo la (**Tabella 2**) allegata al presente contratto quale parte integrante e sostanziale.
3. Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi offerti, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati ottenuti.

Art.3 – Compensi per la performance organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a, C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi offerti. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. Le parti concordano nel destinare le risorse relative al miglioramento dei servizi al raggiungimento degli specifici obiettivi riportati nel Piano dettagliato degli obiettivi (PdO) correlato al P.E.G., che determinino un sostanziale e verificabile miglioramento dei servizi esistenti, correlato al maggiore impegno ad un aumento delle prestazioni del personale in servizio. I relativi compensi sono strettamente connessi al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente.
3. In particolare, ciascun obiettivo dovrà indicare:
 - a) l'obiettivo concreto e tangibile da conseguire;
 - b) gli indicatori di risultato;
 - c) i tempi di realizzazione;
 - d) i sistemi di verifica a consuntivo;
 - e) le risorse necessarie.



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

4. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione, effettuato ai sensi del sistema di valutazione della performance.
5. Il premio verrà liquidato in base all'effettiva presenza in servizio, considerando presenza anche la maternità obbligatoria, le ferie e i permessi individuali retribuiti.
6. Le eventuali economie nella distribuzione delle risorse dei vari istituti di cui al presente contratto decentrato andranno ad incrementare il fondo destinato ai compensi per la performance, con le eccezioni previste dalla vigente normativa in materia.

Art.4 – Specifici progetti di sviluppo

1. Oltre agli obiettivi strategici incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui al precedente articolo 3, possono essere individuati specifici progetti di sviluppo con obiettivi di particolare rilevanza, di carattere interdisciplinare o finanziati attraverso appositi istituti nell'ambito dei compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi, ai sensi del Regolamento disciplinante il Ciclo di gestione della performance.
2. Gli obiettivi di cui al comma precedente, individuati ed assegnati ai servizi interessati, sono oggetto di apposite relazioni sindacali quali "*informazione*" relativa ai contenuti dei progetti di che trattasi e dei servizi a cui gli stessi vengono rivolti e "*contrattazione*" delle risorse economiche agli stessi correlate; ciascun obiettivo deve indicare la tipologia dell'attività da svolgere, il periodo di svolgimento, i risultati che si intendono raggiungere con i relativi indicatori, il grado di compatibilità con gli obiettivi programmatici stabiliti dall'Amministrazione, il contingente di personale, distinto per categorie, che svolgerà l'attività ed i parametri di controllo che saranno posti in essere.
3. Per il calcolo della premialità si fa riferimento al Regolamento sopra citato, in quanto compatibile con la normativa vigente e la contrattazione nazionale. I compensi potranno essere liquidati solo a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità - comma 1, art. 70 quinquies, C.C.N.L. 21/05/18

1. L'Indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità - ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria della categoria di appartenenza – da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa, così come precisato nell'accordo specifico allegato (sub a) al CCDI 2011, con il quale sono stati concordati nuovi criteri per l'attribuzione degli incarichi di che trattasi e delle relative misure, a valere dall' 1.01.2012.
2. La determinazione e liquidazione dell'indennità correlata a ciascuna posizione di responsabilità è effettuata dal competente Servizio Personale in base ai punteggi attribuiti dai Dirigenti/Responsabili di Area e di Servizio Autonomo in virtù del livello di complessità, autonomia e responsabilità della posizione stessa, così come stabilito dall'Accordo sopra richiamato
3. L'importo massimo dell'indennità resta determinato come stabilito nell'accordo richiamato.

Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità- comma 2, art. 70 quinquies, C.C.N.L. 21/05/18

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/18, è stabilita in € 300,00 annui lordi.



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

2. L'indennità di cui al precedente punto 1 viene erogata agli aventi diritto in un'unica soluzione annuale, previa individuazione formale del Dirigente/Responsabile d'Area e di Servizio Autonomo, ed è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Le figure professionali che beneficiano dell'indennità di cui trattasi sono le seguenti:
 - a) ufficiale di stato civile e anagrafe;
 - b) ufficiale elettorale;
 - c) addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
 - d) specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di Protezione Civile.
 - e) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
4. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili, ma non sono cumulabili con le indennità di cui all'art. 5, qualora siano erogate per funzioni analoghe. Non spetta ai titolari di posizione organizzativa.

Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis, CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità condizioni di lavoro è finalizzata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute;
 - c) maneggio valori.
 2. Per situazioni di lavoro comportanti disagio si intendono le attività continuative svolte in condizioni particolarmente gravose. L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è determinata in € 1 euro al giorno.
L'individuazione del personale in situazioni di disagio è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area o di Servizio Autonomo cui il dipendente è assegnato.
 3. Per attività esposte a rischi si intendono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. I lavoratori che hanno diritto alla indennità di cui trattasi sono quelli che, in maniera diretta e continuativa, sono esposti ai seguenti rischi:
 - a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, gassosi;
 - b) esposizione a rischi di precipitazione;
 - c) esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa;
 - d) esposizione a rischio specifico connesso alla conduzione di mezzi meccanici per espletamento del proprio lavoro.L'individuazione del personale esposto ad alcuno dei rischi sopra elencati è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area o di Servizio Autonomo cui il dipendente è assegnato.
L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è determinata in € 1 euro al giorno.
 4. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa contanti, compete una indennità giornaliera in rapporto al valore annuale dei valori maneggiati, così come di seguito riportato:
Ai dipendenti addetti a servizi di cassa per un importo annuo non inferiore ad € 3.000,00= e fino ad € 5.988,00= spetta un compenso giornaliero pari ad € 1,00=.
Ai dipendenti addetti a servizi di cassa per un importo annuo non inferiore ad € 5.989,00= e fino ad € 8.988,00= spetta un compenso giornaliero pari ad € 1,50=.
Ai dipendenti addetti ai servizi di cassa per un importo superiore ad € 8.988,00= spetta un compenso giornaliero pari ad € 2,00=.
- I Dirigenti/Responsabili di Area e del Servizio Autonomo individuano il personale beneficiario di tale istituto e indicano i giorni di effettivo maneggio di cassa per ciascun dipendente (comma 3 dell'art. 70 bis).



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Art. 8 – Indennità di turno (art. 23, comma 5, C.C.N.L. 21/05/2018)

1. L'indennità di turno è attribuita ai dipendenti che articolano la loro prestazione lavorativa su turni.
2. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicendata nell'arco del mese.

Art. 9 – Reperibilità (art. 24, C.C.N.L. 21/05/2018)

1. L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art.24 del C.C.N.L. 21/05/2018.
2. Il servizio di pronta reperibilità è istituito limitatamente per:
 - a) esigenze di protezione civile, secondo le regole di attivazione e monitoraggio di cui alla pianificazione comunale, resterà reperibile, a rotazione, un dipendente al giorno, per 365 giorni all'anno;
 - b) il personale dell'ufficio di stato civile relativamente alle denunce di morte in giornate festive (12 ore).

Art. 10 - Incarichi di posizione organizzativa

1. Le parti prendono atto, altresì, che è stato sottoscritto specifico accordo in data 05/03/2019. Si impegnano ad una revisione dello stesso qualora dovessero mutare le esigenze organizzative.

Art.11 – Altri compensi

1. Le parti confermano, per il 2019, la vigente disciplina per l'erogazione dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni di risultato del personale quali, nello specifico, gli incentivi per le funzioni tecniche (D.Lgs. n.50/2016), di cui all'accordo allegato alla lettera A del CCDI 2018.
2. Le parti confermano di alimentare il Fondo Previdenziale/assistenziale con quota parte dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni del codice della strada, ex art.208, come da accordo sottoscritto il 17/12/2014.
3. In attuazione del comma 4 dell'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, si precisa che gli emolumenti erogati per le ore di lavoro effettivamente prestate per particolari esigenze di servizio nel giorno di riposo settimanale possono essere integrate con altre risorse previste in progetti approvati ai sensi dell'art. 4 del presente contratto decentrato.
4. Le parti danno atto che in attuazione dell'art. 70 ter del CCNL 2018, i compensi ISTAT saranno erogati per prestazioni rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
5. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale al personale spetta anche il riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia con deliberazioni n. 155/GC/2018 e 75/CC/2018.



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Art. 12 - Condizioni applicative dell'art. 67, comma 2 del CCNL del 21.05.2018

1. L'incremento delle risorse decentrate variabili previsto dall'art 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima dell'1,2% del monte salari relativo al 1997, potrà avvenire esclusivamente nel rispetto del quadro legale di riferimento e in particolare:

- dei vincoli imposti dal legislatore in materia di risorse decentrate;
- delle condizioni di bilancio e della capacità di spesa;
- della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di contenimento della spesa per il personale.

2. Il nucleo di valutazione dovrà accertare e certificare, rispetto all'anno di riferimento: in via preventiva, le effettive disponibilità di bilancio derivanti da processi di razionalizzazione o riorganizzazione e comunque da specifici obiettivi di produttività e di qualità individuati e definiti; in via successiva, il raggiungimento degli obiettivi di produttività e di qualità che hanno rappresentato il fondamento giustificativo dello stanziamento.

Art. 13 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione di disposizioni del presente contratto decentrato, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata presenta formale e motivata richiesta di incontro, che deve tenersi entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le stesse procedure previste per la sottoscrizione del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.

Art. 14 – Disposizioni finali

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. In virtù di quanto disposto dall'art.40 comma 3/bis del D.Lgs. 150/2009 (secondo il quale le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere contratti collettivi integrativi decentrati in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale e che, in caso di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle e non possono essere applicate), a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, sono abrogate tutte le norme contenute nei vigenti contratti integrativi concernenti il Comune di Montemurlo ed incompatibili con i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

FIRME ACCORDO DECENTRATO 2019:

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:

Dr.ssa Vera Aquino *f.to su originale*

LA DELEGAZIONE SINDACALE TRATTANTE:

SILVIA SALVATICI *f.to su originale*

MAVI MAZZANTI *f.to su originale*

BRUNI ROBERTO *f.to su originale*

GIOVANNI TOCCAFONDI *f.to su originale*

MARCO TOFANARI *f.to su originale*

ENRICA CAPPELLI *f.to su originale*

MARCO CAPOCCHI *f.to su originale*

ALESSIO BETTINI *f.to su originale*

PATRIZIA PINI *f.to su originale*