

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

Unione Montana dei Comuni del Mugello

L'anno 2019, il giorno 30 del mese di Dicembre presso la sede dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello, in Borgo San Lorenzo, via P. Togliatti n. 45,

TRA

la delegazione trattante di parte sindacale:
per le Rappresentanze sindacali territoriali:
in rappresentanza della FP CGIL, Francesco Belli;
in rappresentanza di UIL FPL, Flavio Gambini;
per le Rappresentanze sindacali unitarie, Ballabio Piera;
Manni Stefano;
Casagli Maurizio;
Materassi Elisabetta;
Abrans Leonardo;

E

la delegazione trattante di parte pubblica:
il Presidente Dott. Cosmi Emanuele, Segretario dell'Ente

Si prende altresì atto dell'esito positivo del confronto avvenuto in ordine alla proposta di Regolamento recante "Criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali".

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Unione Montana dei comuni del Mugello, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
 - a) la contrattazione integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti della programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate
 - b) il presente contratto non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere giuridico che finanziario.

Art. 2- Durata, decorrenza e verifica attuazione

1. Il presente contratto ha durata triennale con decorrenza dal 1 gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli. Le disposizioni contrattuali conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano nuove norme di legge o di contrattazione collettiva incompatibili con il presente CCDI.
2. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale a richiesta di parte.
3. Le parti, inoltre, si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito ed in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.



Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.



TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

Art. 4- Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, possono essere previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra.
3. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico atto di indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.
4. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

CAPO I- PREMIALITA'

Art. 5 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Unione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018;
 - d. progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo Capo II;
 - e. specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.5.2018.

Art 6- Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili, ai sensi dell'art.68 comma 2, per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;



- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro o particolari responsabilità.
3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate a seguito dell'applicazione di quanto previsto dalla normativa per gli utilizzi stabili, concorrono ad incrementare le risorse destinate agli istituti variabili dell'anno di riferimento.

Art. 7 -Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II ("misurazione, valutazione e trasparenza della performance") del D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP) che corrisponde al Piano Esecutivo di Gestione (PEG che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono così articolate:
- a. Performance individuale: quota parte delle risorse da destinarsi ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti;
 - b. Performance organizzativa: quota parte delle risorse da destinarsi ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi assegnati al Servizio di appartenenza



6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D. Lgs. n. 150/2009.
7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione, sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale, con definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del sistema di valutazione;
 - determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del grado di conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
 - monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
 - verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
 - controlli e validazione dei risultati conseguiti;
 - misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
 - esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
 - riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata e refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
 - e. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti i dipendenti (Dirigenti, Po, personale delle categorie) e indistintamente per gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
8. Alla performance organizzativa sarà data attuazione con il nuovo Sistema di valutazione della Performance approvato dall'Ente.



Art. 8 - Differenziazione del premio individuale

1. L'entità della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018, è determinata nella misura del 30% del valore medio teorico pro-capite del premio attribuibile al personale valutato positivamente.
2. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a tempo indeterminato o determinato, a condizione che la valutazione individuale dallo stesso raggiunta nell'anno di riferimento risulti non inferiore ad un punteggio minimo uguale a 91 secondo la metodologia di valutazione vigente.
3. Le parti concordano che la maggiorazione possa essere attribuita fino ad un massimo di n. 8 dipendenti che risultino aver conseguito la migliore valutazione individuale e che vengono distribuiti tra i vari Servizi e Strutture (Servizio Affari generali, Servizio EATF, Struttura Unica Polizia municipale) in cui si articola l'Ente in proporzione al numero del personale ad essi assegnato.
4. In caso di parità di punteggio della scheda di valutazione individuale, si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a. non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - b. la miglior valutazione media dei due anni immediatamente precedenti;
 - c. la maggior anzianità di servizio presso l'Ente.
5. Nel caso in cui in nessun servizio considerato ai sensi del precedente comma 3 vi fossero dipendenti con punteggio superiore o pari a 91, le somme accantonate per la differenziazione del premio individuale confluiranno nelle risorse destinate ad incentivare la performance dell'anno.
6. Le parti concordano che il presente istituto sarà oggetto di valutazione dopo il primo anno di applicazione, al fine di apportare eventuali correttivi e miglioramenti.

Art. 9- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

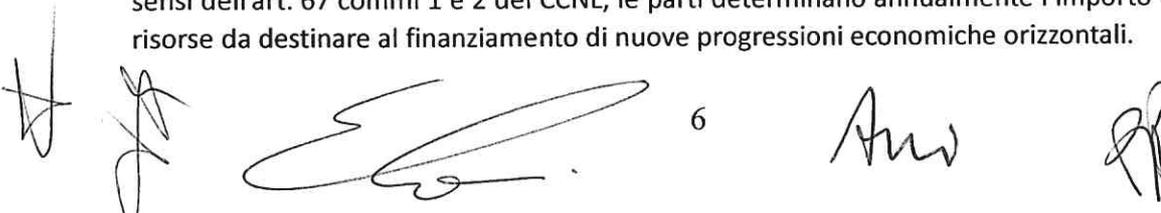
1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Unione, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. nonché dei comportamenti organizzativi/competenze assunti nel corso dell'anno.
3. La valutazione della performance individuale è effettuata dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza compilando la scheda di valutazione prevista dal vigente Sistema di Valutazione della Performance.
4. Una valutazione inferiore ad un livello più che soddisfacente in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. Le risorse della performance individuale vengono ripartite tra il personale titolare di Posizione Organizzativa con il seguente metodo di calcolo:
$$\text{Totale Risorse destinate alla retribuzione di risultato} / \text{Numero Posizioni Organizzative} = \text{importo massimo individuale risultato}$$

La retribuzione di risultato erogata a ciascun titolare di Posizione Organizzativa sarà proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.
6. La presente disciplina sarà applicata a partire dalla valutazione della performance individuale dell'anno 2019.

CAPO II- PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art.10- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. In sede di accordo decentrato integrativo, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi dell'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL, le parti determinano annualmente l'importo complessivo delle risorse da destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.



Handwritten signatures and a number 6.

2. La progressione economica, compatibilmente con le risorse destinate annualmente, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti aventi diritto.
3. Per l'attribuzione della progressione economica, il dipendente a tempo indeterminato deve essere in possesso al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 36 mesi nel comparto Funzioni locali.
4. Ai sensi dell'art. 51 comma 7 del CCNL 21.05.2018, ai fini del computo del requisito di permanenza sopra espresso sono utili i periodi di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato prestati presso l'Unione Montana dei Comuni del Mugello nella medesima categoria giuridica e posizioni economica di inquadramento a tempo indeterminato.
5. Non può accedere alla progressione economica orizzontale
 - il personale dipendente che nei due anni precedenti alla data di decorrenza prevista della progressione economica orizzontale sia stato destinatario di provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto.
 - il personale che, alla data di decorrenza prevista della progressione economica orizzontale, risulti cessato dal servizio per effetto di dimissioni, collocamento a riposo, trasferimento presso altro ente.
6. Ai sensi dell'art. 16 comma 9 del CCNL 2016-2018, il personale in comando o distacco ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali.
7. Ai sensi dell'art. 16 comma 3 del CCNL 2016-2018 le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che saranno selezionati in base a criteri previsti nell'apposito disciplinare allegato al presente contratto.
8. In caso di parità, per ciascuna categoria, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - la più lunga permanenza in servizio nell'attuale posizione economica
 - il candidato con più anzianità di servizio nell'Ente.
9. Qualora un anno non sia stata riportata alcuna valutazione tramite il sistema di Valutazione della Performance per assenze dovute a maternità, infortunio, malattia continuativa, assenza prolungata per congedi previsti dalla normativa vigente per assistenza a congiunti con handicap grave accertato, nel procedimento per il riconoscimento della progressione economica sarà prevista la possibilità di valutare le risultanze della valutazione della performance individuale in due anni del triennio.
10. Ai dipendenti che prestano o hanno prestato la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco, comando o assegnazione temporanea e ai dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità, che negli ultimi tre anni non sono stati valutati con il sistema di valutazione dell'Unione, verrà attribuito il valore delle valutazioni assegnate negli Enti di appartenenza, riparametrato, se necessario, al fine di consentire l'allineamento con il metodo di calcolo della performance dell'Unione.
11. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.
12. Gli oneri relativi all'incremento delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. Tali incrementi sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.



Art. 11 Destinazione delle risorse

1. Per il biennio 2020-2021 saranno destinati complessivamente all'istituto delle progressioni economiche € 45.000,00, così suddivisi:
 - Anno 2020. € 22.500,00
 - Anno 2021. € 22.500,00
2. Le risorse da destinare all'istituto della progressione economica orizzontale dovranno comunque essere confermate in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
3. In caso di residui sul budget annuale per cessazioni di personale che ha conseguito la progressione o per mancanza di personale idoneo alle progressioni economiche, gli stessi verranno riassegnati nell'anno successivo.

TITOLO III – DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 12- Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 70bis del CCNL 2016-2018 è prevista l'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 è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.

a)- b) Indennità per attività disagiate o esposte a rischi

1. Si conviene che costituiscono attività disagiate quelle attività che, pur non svolgendosi con esposizione a fattori di rischio per la salute e l'integrità psico-fisica, si caratterizzano comunque per la presenza di fattori di disagio che incidono sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti, quali l'orario spezzato, l'orario con programmazione plurisettimanale, l'alternanza di orario intero e spezzato.
2. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici o generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo nessun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza. Si individuano, in merito le seguenti attività:
 - attività che prevedono l'utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore e simili, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti da cui possono derivare rischi per la salute atti a determinare lesioni;
 - attività che per le loro caratteristiche e modalità di svolgimento comportano l'esposizione a in ambiti/luoghi esposti a rischi esterni per la salute (quali la manutenzione sulle strade aperte al traffico veicolare);
 - attività che comportano rischi particolari per la sicurezza e la salute di cui all'allegato XI del D.lgs 81/2008; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.

3. Si prende atto che attualmente nell'Ente non risulta essere presente personale adibito ad attività disagiate né ad attività esposte al rischio con le caratteristiche sopra individuate. Qualora l'organizzazione di lavoro dell'Ente comporti la previsione di attività disagiate/esposte a rischio, le parti convengono che verrà definito in apposita integrazione al presente contratto l'importo dell'indennità da corrispondere per ogni giorno di effettiva adibizione del dipendente ad attività disagiate/esposte a rischio.

c) Indennità maneggio di valori

1. L'indennità di maneggio di valori di cassa è corrisposta a favore dei dipendenti che siano adibiti a servizi che comportino, in via ordinaria e continuativa, maneggio di denaro.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto avviene esclusivamente sulla base di espressa nomina con atto formale di Agente contabile o di Economo da parte del Dirigente competente.
3. L'indennità giornaliera è proporzionata al valore mensile calcolato sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi e dal sistema di rilevazione presenze/assenze, nella misura di seguito indicata:

Valori medi mensili	Importo indennità giornaliera
Inferiore a euro 500	nessuna indennità
Tra 500 e 1000	1 euro
Tra 1001- 1500	1,25 euro
Tra 1501- 2000	1,50 euro
Superiore a 2000	2,00 euro

4. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio valori; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza a qualsiasi titolo o causale dovuta.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente Dirigente.
6. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, in un'unica soluzione, in via posticipata, con apposito atto di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile dell'ufficio di riferimento, a seguito dell'approvazione del rendiconto degli agenti contabili e dell'economo da parte della Giunta dell'Unione.
7. La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, decorre dal 01 gennaio 2019 e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di maneggio valori secondo i criteri contenuti nel previgente CCDI.

Art.13- Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCL 2016-2018 per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie 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. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità sono individuate dal Dirigente, eventualmente sentita la PO di riferimento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego di risorse umane. Tale attribuzione deve risultare da atto scritto del Dirigente e/o PO delegata.
3. Il compenso è diretto a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità in relazione all'autonomia decisionale e alla complessità degli



9



incarichi. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto dell'attività dei dipendenti. Si individuano pertanto le seguenti fattispecie:

a) **Responsabili d'ufficio per i compiti di cui all'art. 74 e seguenti del R.O.U.S. vigente.** Per tale funzione è previsto un compenso tra Euro 500,00 ed Euro 3.000, sulla base dei seguenti criteri:

- rilievo strategico dell'Ufficio, articolato in tre livelli (minimo, medio, elevato)
- budget gestito, valutato in base ai dati di bilancio

Le parti convengono che il compenso sia quantificato articolando un punteggio di pesatura a cui corrispondono fasce economiche, prevedendo un punteggio massimo di 100, così distribuito:

Elementi di valutazione	Punteggio	Punteggio max
RILIEVO STRATEGICO: articolato in 3 livelli (minimo, medio, elevato) in base al valore/rilevanza dei procedimenti attribuiti	Minimo: 0-20	70 punti
	Medio: 21-45	
	Elevato 46-70	
BUDGET GESTITO: Valutato in base ai dati di bilancio		30 punti
		Totale: 100 punti

Sulla base del punteggio previsto saranno articolate 6 fasce economiche:

Fino a 40 punti	500€
Da 41 a 75 punti	1000€
Da 76 a 90 punti	1500€
Da 91 a 95 punti	2000€
Da 96 a 99 punti	2500€
100 punti	3000€

b) **Responsabili di procedimenti complessi e/o Responsabili di attività di coordinamento di personale, diversi dai Responsabili d'Ufficio.** Per tale funzione è previsto un compenso tra Euro 150,00 ed Euro 1.000,0 in base al grado di complessità dei procedimenti/autonomia decisionale, al loro numero, e in base al numero dei dipendenti/servizi coordinati. Le parti convengono che il compenso sia quantificato articolando un punteggio di pesatura a cui corrispondono fasce economiche, prevedendo un punteggio massimo di 100, così articolato:

Elementi di valutazione	Punteggio
Autonomia decisionale	Massimo 50 punti
Numero dipendenti assegnati/numero dei procedimenti/ servizi coordinati	Massimo 50 punti
Totale: 100 punti	

Sulla base del punteggio previsto saranno articolate 10 fasce economiche:

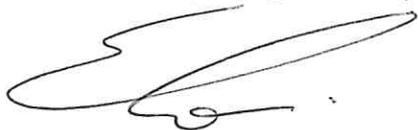
fino a 55 punti	150€
Da 56 a 60 punti	200€
Da 61 a 65 punti	300€
Da 66 a 70 punti	400€
Da 71 a 75 punti	500€
Da 76 a 80 punti	600€
Da 81 a 85 punti	700€
Da 86 a 90 punti	800€

Da 91 a 95 punti	900€
Da 96 a 100 punti	1000€

4. La graduazione delle indennità è stabilita dalla Conferenza dei Dirigenti con proprio verbale. Ciascun dirigente, con riferimento agli uffici di competenza, provvede alla individuazione del dipendente cui conferire la specifica responsabilità a cui è correlata la relativa indennità.
5. Le indennità sopra esplicitate non sono cumulabili tra di loro e sono riproporzionate, a seguito dell'attribuzione fatta, in base all'eventuale articolazione a tempo parziale e al periodo di effettivo servizio prestato nel corso dell'anno.
6. La corresponsione dell'indennità è subordinata alla verifica positiva da parte del Dirigente competente, eventualmente coadiuvato dalla Po di riferimento, dell'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate. L'indennità è erogata annualmente in un'unica soluzione.

Art.14 - Indennità di reperibilità

1. E' istituito il servizio di pronta reperibilità per le seguenti aree di pronto intervento:
 - a) **Reperibilità Antincendio Boschivo**
 - a.1. Per l'area di pronto intervento di Antincendio Boschivo individuata nel Piano Operativo AIB vigente previsto dalla L.R. 39/00, cui si fa espresso rinvio, è istituito apposito servizio di pronta reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, del personale tecnico forestale individuato mediante provvedimento del Servizio competente, come da funzione delegata da Regione Toscana in forza della l.r. 39/2000.
 - a. 2. Il servizio deve essere reso sulla base delle indicazioni regionali stabilite nel Piano Operativo Regionale vigente, cui si rinvia integralmente.
 - a.2. L'istituto è finanziato dalla Regione Toscana. Il responsabile dell'Ufficio PAF fornirà, con cadenza semestrale, la rendicontazione mensile delle ore di reperibilità svolte da ciascun addetto facendo rilevare le ore di servizio prestato a qualsiasi titolo, che dovrà essere vistata dal Dirigente responsabile del Servizio.
 - b) **Reperibilità Personale di P.M.**
 - b.1. Per l'area di pronto intervento di Polizia Municipale individuata dal Progetto Gestionale vigente (cfr. delibera di Consiglio n. 56 del 30/12/2014 (punti 3.2.2. e 3.3.8)), cui si fa espresso rinvio, è istituito il servizio di pronta reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 21/05/2018.
 - b.2. Le fasce di reperibilità sono quelle individuate dal Comandante della Polizia Municipale sulla base di quanto previsto nel Progetto gestionale. Il comando struttura unica della Polizia Municipale fornirà la rendicontazione mensile delle ore di reperibilità svolte da ciascun addetto facendo rilevare le ore di servizio prestato a qualsiasi titolo, che dovrà essere vistata dal Comandante responsabile.
2. Il servizio di reperibilità di cui al comma 1, lett. a) e b), è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Le parti concordano che ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
Le parti inoltre, per il solo servizio di reperibilità per antincendio boschivo, concordano che su richiesta del Dirigente responsabile del Servizio, per esigenze di servizio di carattere eccezionale o comunque straordinario correlate a particolari periodi, il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità può essere aumentato fino a 10 in un mese. In tale caso, l'importo dell'indennità di reperibilità per le giornate dalla settima alla decima è pari a 11 euro. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un



BP 11




giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

TITOLO IV- PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di polizia municipale inquadrato in categoria D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, può essere attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, ambientali dell'Unione.
3. L'individuazione del personale, sulla base delle responsabilità attribuite, cui attribuire tale indennità è effettuata dal Comandante della Polizia Locale, previo confronto con il Comitato direttivo, in stretta correlazione con l'organizzazione dei distretti e del servizio e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego di risorse umane.
4. I criteri per l'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo, sulla base del grado e delle responsabilità attribuite sono i seguenti:
 - Personale di categoria D con funzioni di Vice comandante, come previste nel regolamento delle Polizia Municipale dell'Unione, non incaricato di posizione organizzativa: € 800 annui lordi;
5. Le varie fattispecie dell'indennità di funzione non sono fra loro cumulabili.
6. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018.
7. Per le modalità di calcolo e di erogazione si fa riferimento a quanto previsto, in via analogica, dall'art. 12 relativo all'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 16- Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità in questione può essere riconosciuta solo al personale della Polizia Locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
2. Si conviene pertanto che l'indennità spetti al solo personale di Polizia locale che presti servizio esterno, con le seguenti modalità:
 - impiego in servizi esterni per durata superiore a 3,30 ore dell'orario giornaliero lavorativo;
 - impiego in servizi esterni dell'anzidetta durata per un numero di giorni su base mensile pari ad almeno la metà dei giorni di lavoro effettivo.
3. La misura giornaliera dell'indennità è commisurata sulla base di seguenti criteri che tengono conto dei diversi livelli di esposizione al rischio e disagio:

	Importo giornaliero
personale impegnato in servizi esterni in fascia oraria: 8.00-22.00:	1 euro
personale impegnato in servizi esterni in fascia oraria: 22.00- 8.00:	2 euro

--	--

In caso di prestazione effettuata in servizio esterno per l'intera giornata lavorativa (6H) sarà corrisposto un incremento di 0,50 euro sul valore sopra fissato.

Al fine di stabilire la fascia oraria, nel caso di servizi esterni a cavallo tra le due fasce sopra individuate, verrà considerata per la determinazione dell'indennità, quella in cui il servizio è stato prestato in via prevalente (per più della metà).

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dall'attestazione del comandante responsabile del Distretto che certifica lo svolgimento dei servizi esterni, distinti nelle due fasce sopra indicate, con indicato l'orario prestato.
5. La presente disciplina trova applicazione a fare data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

art. 17-Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. In applicazione dell'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22, comma 3, del D.L. 50/2017 convertito dalla L. 96/2017 i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'ente il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia municipale per i servizi stessi.
2. 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 tali attività e di iniziative di carattere privato 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.

Art. 18- Destinazioni dei proventi ex art. 208 del D.lgs. 285/1992

1. Le somme destinate a finalità previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018 saranno specificate e quantificate annualmente con delibera di Giunta dell'Unione che definisce la destinazione dei proventi in questione tra i Comuni e l'Unione con l'impegno ad un loro incremento nel rispetto della normativa di cui all'art. 208 del D.lgs. 285/1992 e di quanto disposto dal relativo Regolamento interno in materia, delle compatibilità di bilancio e dei vincoli di spesa del personale.



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the bottom right and several smaller ones above it.

TITOLO V – DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPOLOGIE E CONDIZIONI DI LAVORO

CAPO I – PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 19 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Unione comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed alle progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 20– Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 5 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 21-Personale a tempo determinato

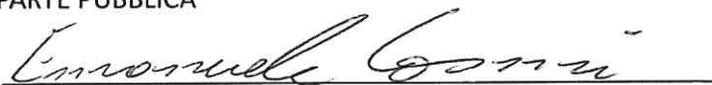
1. Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione dei premi correlati alla performance, è necessario che il lavoratore con contratto di lavoro a tempo determinato abbia svolto, nell'anno solare interessato, almeno 6 mesi di servizio.

Art.22 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nei precedenti articoli, si rinvia alle disposizioni degli accordi decentrati previgenti.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente - dott. Emanuele Cosmi



PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

Per FP CGIL – Francesco Belli



Per UIL FPL – Flavio Gambini

PER LE R.S.U.

Piera Ballabio



Stefano Manni



Leonardo Abrans



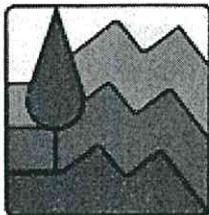
Maurizio Casagli

Elisabetta Materassi

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto disposto dall'art. 18 del presente contratto, le parti si impegnano ad introdurre per l'anno 2019 un incremento delle somme destinate a finalità previdenziali ed assistenziali finanziate con una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazione delle norme del vigente Codice della Strada, euro 700 per ogni operatore di polizia municipale





UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

ACCORDO

per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate - anno 2019 (PARTE ECONOMICA)

L'anno 2019, il giorno 30 del mese di Dicembre presso la sede dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello, in Borgo San Lorenzo, via P. Togliatti n. 45,

TRA

la delegazione trattante di parte sindacale composta da
le Rappresentanze sindacali territoriali:
in rappresentanza della FP CGIL, Francesco Belli;
in rappresentanza di UIL FPL, Flavio Gambini;
le Rappresentanze sindacali unitarie:

Ballabio Piera;
Manni Stefano;
Casagli Maurizio;
Materassi Elisabetta;
Abrans Leonardo;

E

la delegazione trattante di parte pubblica composta da:
il Presidente Dott. Cosmi Emanuele, Segretario dell'Ente,

Visto il C.C.N.L. dell'1.4.1999, del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali;

Visto il C.C.N.L. del 22.1.2004 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, biennio economico 2002/2003, quadriennio normativo 2002/2005;

Visto il C.C.N.L. del 9.5.2006 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, biennio economico 2004/2005;

Visto il C.C.N.L. del 31.7.2009, del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, biennio economico 2008/2009;

Visto il C.C.N.L. del 21.05.2018, del personale del comparto Funzioni Locali, triennio economico 2016/2018;

Vista la deliberazione della Giunta n. 25 del 12/03/2019 con la quale si dispone, nelle more della definizione dell'accordo annuale, di autorizzare in via provvisoria la corresponsione al personale avente diritto delle indennità di turno, lavoro ordinario festivo e reperibilità;

Vista la determinazione n. 47 del 18/03/2019, recante "Impegno di spesa per indennità trattamento accessorio 2019 – Personale Polizia Locale" con la quale, nelle more della stipula dell'accordo decentrato annuale è stato effettuato il necessario impegno di spesa al fine di poter corrispondere le indennità la cui attribuzione deriva dall'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro nonché dall'applicazione dell'Accordo decentrato anno 2018;



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

Vista la deliberazione di Giunta n. 19 del 26/02/2019 con la quale è stata nominata la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali;

Vista la deliberazione di Giunta 29 del 26/03/2019 "Contrattazione decentrata integrativa. Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica";

Vista la determinazione n. 162 del 12/07/2019 recante "Fondo risorse decentrate: costituzione parte fissa art. 67, commi 1 e 2", con la quale è stata determinata la parte fissa del fondo risorse decentrate per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2019, quantificata in € 281.877,82, al netto delle risorse per Posizioni Organizzative (€ 45.000,00) poste a carico del Bilancio ma da computarsi al fine del rispetto del tetto del fondo salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 (art. 67 comma 7 CCNL 21/05/2018);

Vista la deliberazione di Giunta n. 97 del 13/11/2019 ad oggetto "Fondo risorse decentrate art. 67 personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018 – Integrazione parte variabile" con la quale si autorizza l'incremento della parte variabile del fondo anno 2019, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 per un importo complessivo di € 10.762,57 ai sensi del comma 4 ;

Vista la determinazione n. 268 del 11/12/2019 recante "Fondo risorse decentrate art. 67 CCNL 21/05/2018: costituzione parte variabile e impegno di spesa – rideterminazione impegni di parte fissa" con la quale si quantifica in € 37.021,58 l'ammontare complessivo delle risorse di parte variabile del fondo art. 67, comma 3, CCNL 21/05/2018, anno 2019, di cui € 18.326,26 per incentivi alle funzioni tecniche ex art. 113 del D.lgs 50/2016 svolte dal personale dipendente;

Vista la deliberazione di Giunta n. 106 del 4/12/2019 "Contrattazione decentrata personale dei livelli – Indirizzi della Giunta;

Vista dunque l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021 dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello, sottoscritta il giorno 10/12/2019;

Le parti, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019, convengono quanto segue:

1- Ambito di applicazione e durata

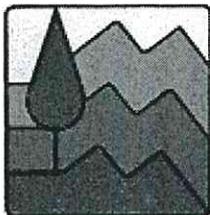
Il presente accordo si applica al personale dell'Ente e disciplina le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019.

Esso conserva validità anche successivamente per le indennità di turno, di reperibilità e per i compensi per il lavoro festivo e per l'indennità di servizio esterno che vengono erogati mensilmente sulla base delle effettive presenze in servizio e finanziate con la parte stabile delle risorse decentrate, fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà, per l'anno di riferimento, i nuovi importi.

2- Interpretazione autentica delle clausole controverse

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente accordo, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza dell'accordo.

3- Destinazione e ripartizione risorse decentrate



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

Le parti prendono atto che per l'anno 2019 l'Amministrazione prevede di destinare:

- Euro 67.959,82 alle progressioni economiche di cui il personale in servizio ha beneficiato negli anni precedenti (art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018);
- Euro 37.835,41 al finanziamento dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del C.C.N.L. del 22.1.2004, salvo incrementi dovuti ad eventuali ulteriori assunzioni nel corso dell'anno;
- Euro 2.098,20 per indennità ex VIII q.f.le art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1995 (art. 68, comma 1 CCNL 21/05/2018);
- Euro 443,11 per differenziale B3/C1 ex art. 7 comma 7 del CCNL 31/03/1999.

Per garantire l'ordinario funzionamento dei servizi, le risorse sono destinate come segue:

a) Indennità di turno personale di P.M.	Euro 56.000,00
b) Lavoro ordinario festivo personale P.M. art. 24, comma 5	Euro 6.000,00
c) Lavoro festivo art. 24, comma 1	Euro 100,00
d) Reperibilità personale di P.M.	Euro 8.500,00
e) Servizio esterno P.M. (art. 16 CDI)	Euro 250,00
f) Reperibilità personale AIB	Euro 7.700,00
g) Indennità per specifiche responsabilità (art. 13 CDI)	Euro 14.000,00
h) indennità di funzione P.M. (art. 15 CDI)	Euro 3.200,00
i) Indennità correlata alle condizioni di lavoro (maneggio valori – art. 12 CDI)	<u>Euro 950,00</u>
Totale	Euro 96.700,00

Le parti convengono:

- che le diverse indennità indicate dalla lett. a) fino alla lett. e) relative al personale di Polizia municipale vengano erogate, in via ordinaria, con cadenza mensile, unitamente al pagamento della mensilità di stipendio del secondo mese successivo a quello di riferimento, sulla base delle effettive presenze in servizio;
- che le indennità per reperibilità antincendio boschivo di cui alla lett. f) relative al personale dell'Ufficio PAF vengano erogate, in via ordinaria, con cadenza semestrale, sulla base delle effettive presenze in servizio;
- che le indennità di cui alle lett. g), h) ed i) vengano erogate l'anno successivo a quello di competenza.

Eventuali economie derivanti dall'applicazione dei suddetti istituti, fatta eccezione per le somme destinate alla Reperibilità AIB, provenienti da Regione Toscana, rientrano nella produttività generale.

Qualora la spesa per taluna delle voci riportate sopra alle lettere da a) ad e) ed inoltre, alla lettera i), fosse superiore a quella sopra indicata, stante la natura della spesa legata al servizio prestato, si andranno a decurtare le somme residuali destinate alla performance.

a) Indennità di turno

L'indennità di turno, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018, è corrisposta al personale turnista per compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro in turni.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative sono distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

L'indennità è corrisposta per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

b) Maggiorazione lavoro ordinario festivo art. 24 comma 5



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

La maggiorazione per lavoro ordinario festivo e festivo-notturno, ai sensi dell'art. 24 comma 5 del CCNL 14.9.2000, è erogata per prestazioni di lavoro ordinario rese nei giorni festivi svolto in giorno di domenica o festivo infrasettimanale.

c) Maggiorazione lavoro festivo art. 24 comma 1

La maggiorazione per lavoro festivo ai sensi dell'art. 24 comma 1 del CCNL 14.9.2000, è erogata per prestazioni di lavoro rese, per esigenze non prevedibili e situazioni eccezionali, nel giorno di riposo settimanale.

d) Reperibilità personale P.M

Per l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018, si rimanda all'art. 14, lett. b) del CDI.

e) Indennità di servizio esterno personale di P.M.

Per l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018, si rimanda all'art. 16 del CDI.

f) Reperibilità personale A.I.B.

Per l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018 si rimanda all'art. 14, lett. a) del CDI.

g) Indennità per specifiche responsabilità

Per l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018 si rimanda all'art. 13 del CDI.

h) Indennità di funzione

Per l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2018 si rimanda all'art. 15 del CDI.

i) Indennità correlata alle condizioni di lavoro

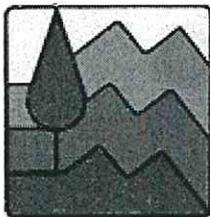
Per l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 si rimanda all'art. 12 del CDI.

4 - Destinazione alla performance, al merito ed all'impegno individuale (art. 68 del C.C.N.L. 21/5/2018)

Le parti convengono di destinare all'incentivazione di obiettivi di PEG, approvati con delibere di Giunta n. 70 del 06/08/2019 e n. 104 del 26/11/2019, le risorse decentrate di parte variabile, pari ad € 10.762,57 stanziata ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018 (1,2% Monte Salari 1997) ;

Le parti danno atto che le risorse decentrate suddette saranno attribuite al personale coinvolto secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione vigente, approvato con delibera di Giunta n. 68/2012 (categoria di appartenenza, giorni di presenza, risultati della valutazione resa dal dirigente).

Le parti danno atto che l'ammontare delle risorse di parte stabile pari ad Euro 84.541,28 che si prevede residuo dalle risorse fisse già destinate, è finalizzato alla erogazione dei compensi diretti ad incentivare, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018, il personale dipendente, sulla base dei risultati accertati con la Relazione alla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, nonché sulla base delle valutazioni effettuate da ciascun dirigente (sistema di valutazione delibera 68/2012).



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente - dott. Emanuele Cosmi

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

Per FP CGIL – Francesco Belli

Per UIL FPL – Flavio Gambini

PER LE R.S.U.

Piera Ballabio

Maurizio Casagli

Stefano Manni

Leonardo Abrans

Elisabetta Materassi
