



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019-2021 E ACCORDO SULLA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER L'ANNUALITÀ 2019 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Premesso che:

- in data 22.05.2019 è stata sottoscritta la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) triennio 2019-2021 del personale non dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo e l'Accordo sulla destinazione delle risorse per l'annualità 2019, in applicazione del CCNL 21.05.2018 e secondo i D. Lgs. 150/2009 e 141/2011;
- il Collegio dei Revisori in data 5.06.2019 ha espresso parere favorevole all'ipotesi di CCDI 2019-2021 e sull'accordo annuale 2019 del personale non dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo, in quanto i relativi costi sono compatibili con i vincoli e le risorse già inserite nel bilancio di previsione 2019-2021;
- la Giunta Comunale in data 7.06.2019 con deliberazione n. 65, immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto.

In data 7 giugno 2019 nella Sala consiliare del Comune di Borgo San Lorenzo ha luogo l'incontro tra le Organizzazioni Sindacali di categoria, le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ente e la Delegazione Trattante di Parte Pubblica.

Al termine dell'incontro le Parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2021 del personale non dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo e l'Accordo sulla destinazione delle risorse per l'annualità 2019.

la Delegazione di Parte Pubblica

le R.S.U.

le Organizzazioni Sindacali

Emmanuel Comi
Marco
Imenlgueri

Daniel Bauda
Sara

P. Giovanni Tanti
F.lli



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) DEL COMUNE DI BORGO SAN LORENZO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge. A titolo meramente ricognitivo nell'allegato A) al presente vengono indicate le clausole del CCNL 21.05.2018 che le identificano.
3. Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare:
 - a) miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;
 - b) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori di qualifica non dirigenziale in servizio presso il Comune di Borgo San Lorenzo con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altri soggetti.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli. Il presente contratto conserva la sua efficacia e continuerà a produrre effetti giuridici fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

Handwritten signatures of the representatives of the Comune di Borgo San Lorenzo and the workers' representatives.



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono di procedere, con cadenza almeno annuale, alla verifica dello stato di attuazione del presente CCI.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere assunta anche unilateralmente, nel qual caso la richiesta di convocazione delle parti deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta di una delle due parti.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. 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. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5

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 che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni

David Faroldi

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

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 Comunale.
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.

Art. 6 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, 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 (premieria consolidata): 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 III;
 - 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.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018)

Paulefandi

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili 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, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata possibilmente all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.
4. 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.
5. Le parti riconoscono la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, come dettagliatamente stabilito dall'art. 10 del presente CCI.

Art. 8

Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21.5.2018)

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. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.

Luca Pandozi

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

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'allocatione 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, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018.
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 di governo dell'amministrazione 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;

Amministratore Delegato



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

- 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 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. 9

Differenziazione del premio individuale (art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018)

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 dell'Ente, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di lavoro a tempo determinato, destinatario dei premi correlati alla performance, a condizione che la valutazione individuale dallo stesso raggiunta nell'anno di riferimento risulti non inferiore ad "eccellente" (Punteggio minimo uguale a 91) secondo la metodologia di valutazione vigente nell'Amministrazione comunale.
3. La parti concordano che la maggiorazione possa essere attribuita esclusivamente ai primi tre dipendenti che, tenuto conto di quanto stabilito al comma successivo, risultino aver conseguito la migliore valutazione individuale nella propria categoria contrattuale di appartenenza (B, C, D).
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;
 - d) la maggior anzianità anagrafica.

Avv. G. Fandi

7



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

5. Nel caso in cui in alcuna categoria giuridica non vi fossero dipendenti con punteggio “eccellente”, le somme accantonate per la differenziazione del premio individuale confluiranno nelle risorse destinate alla produttività individuale dell’anno.
6. Nel caso in cui in una o più categorie non si raggiungesse il numero stabilito di 3 dipendenti con punteggio “eccellente”, le somme accantonate per la differenziazione del premio saranno assegnate, nei limiti delle risorse anzidette, ai dipendenti con valutazione eccellente delle altre categorie giuridiche, partendo prioritariamente dai dipendenti della categoria più bassa.
7. 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. 10

Correlazione tra premialità dei dipendenti e particolari compensi incentivanti

(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 21.5.2018)

1. Le parti riconoscono, la correlazione tra premialità individuale ed i seguenti particolari compensi incentivanti:
 - a) incentivi economici previsti erogati secondo la disciplina prevista da apposito regolamento comunale sugli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti (ex art. 113 del D. Lgs. 50/2016);
 - b) compensi previsti per prestazioni dell’Ufficio Comunale Censimento (UCC) connesse ad indagini periodiche Istat e attività del settore;
 - c) compensi per la remunerazione di progetti specifici cd “progetti-obiettivo”;
 - d) progetti finalizzati per attività istruttoria in orario extralavorativo per il rilascio di concessioni in sanatoria cd. “condono edilizio” (ex art. 32 comma 40 del D.L. n. 269/2003);
 - e) incentivi per l’attività di recupero dell’evasione fiscale IMU-Tari (ex comma 1091, art 1 della L. n. 145/2018);
 - f) liquidazione delle spese a favore dell’ente impositore in processi tributari (ex art. di cui all’art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992);
 - g) proventi da sponsorizzazioni, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell’utenza per servizi pubblici non essenziali o prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali, da erogarsi secondo la disciplina prevista da apposito regolamento comunale di normazione dell’istituto (ex art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall’art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall’art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001).
2. In un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premialità individuale, si ritiene opportuno definire il seguente meccanismo di riduzione da applicare alla premialità individuale o alla retribuzione di risultato (nel caso dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa):

In presenza (nell’anno di competenza della produttività) di un importo totale annuo lordo liquidato a titolo di compensi aggiuntivi superiore ad Euro 500,00, come definito dal comma 1, la produttività individuale/retribuzione di risultato assegnata per l’anno, verrà ridotta delle seguenti percentuali:

- Fino a Euro 500,00 = nessuna decurtazione
- Da Euro 501,00 a Euro 750,00 = decurtazione 5%
- Da Euro 751,00 a Euro 1.000,00 = decurtazione 7,5%

Am. Stefanelli

8



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

- Da Euro 1.001,00 a Euro 1.250,00 = decurtazione 10%
- Da Euro 1.251,00 a Euro 1.500,00 = decurtazione 12,5%
- Da Euro 1.501,00 a Euro 2.000,00 = decurtazione 15%
- Da Euro 2.001,00 a Euro 3.000,00 = decurtazione 17,50%
- Da Euro 3.001,00 a Euro 4.000,00 = decurtazione 20%
- Da Euro 4.001,00 a Euro 5.000,00 = decurtazione 22,50%
- Oltre Euro 5.001,00 = decurtazione 25%

La decurtazione sarà effettuata sulla parte di importo eccedente Euro 500,00.

Il valore complessivo delle somme decurtate sarà distribuito tra tutti gli altri dipendenti.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 11

Progressioni economiche Orizzontali

(art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica, a domanda, al personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 48 mesi di anzianità di servizio nella posizione economica in godimento alla data del 31/12 dell'anno precedente la decorrenza della progressione e non essere stati destinatari di provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto nei due anni precedenti alla data dell'avviso di selezione.
3. Per il triennio 2019-2021 sono destinati complessivamente all'istituto delle progressioni economiche € 45.000,00, così suddivisi:
 - Anno 2019. € 21.000,00
 - Anno 2020. € 15.000,00
 - Anno 2021. € 9.000,00
4. 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.
5. Nel limite dell'importo delle risorse previsto annualmente, per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, le progressioni effettuabili nell'anno saranno ripartite proporzionalmente per numero dei dipendenti in servizio alla data del 1 gennaio di ogni anno e costo medio delle progressioni per categorie professionali di inquadramento, B (B1 e B3), C e D, secondo la seguente metodologia.

Amministratore



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

La quota parte delle risorse attribuite a ciascuna delle tre categorie B (unica per B1 e B3), C e D è determinata dalla media tra la percentuale dei dipendenti a tempo indeterminato di ciascuna categoria alla data del 1/01 dell'anno di attivazione della procedura e la percentuale del costo medio delle progressioni economiche per ciascuna categoria, sulla base del CCNL di comparto in vigore alla data di attivazione della medesima.

$$\text{PESO cat. Y} = \frac{\frac{\text{N. dipendenti categoria Y}}{\text{Totale dipendenti al 1/01}} + \frac{\text{costo medio scatto economico categoria Y}}{\text{Sommatore costo medio scatti economici delle categorie}}}{2} \%$$

2

$$\text{RISORSE cat. Y} = \text{PESO cat. Y} \times \text{TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO}$$

dove Y= categoria di inquadramento B, C, D

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che saranno selezionati in base a criteri previsti nell'apposito regolamento approvato dal Comune di Borgo San Lorenzo: la selezione terrà conto delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa, dell'esperienza maturata a far data dalla acquisizione dell'ultima posizione economica in godimento e delle competenze acquisite a seguito di processi formativi nel quinquennio precedente.
7. In caso di parità, per ciascuna categoria, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a. la più lunga permanenza in servizio nell'attuale posizione economica.
 - b. il candidato con più anzianità di servizio nell'Ente.
8. 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.
9. 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 del Comune di Borgo San Lorenzo, verrà attribuito il valore delle valutazioni assegnate negli Enti di appartenenza.
10. Nel caso in cui le risorse stanziare per ogni categoria non fossero sufficienti a coprire un numero intero di progressioni economiche, si procederà in ogni caso all'effettuazione della progressione economica finanziata parzialmente, anche in deroga agli importi indicati al comma 3).
11. Ogni anno qualora per la mancanza di candidati idonei all'effettuazione delle progressioni residuino eventuali somme nell'ambito degli importi destinati alle progressioni economiche previsti al precedente comma 3 per ciascuna categoria, le stesse saranno utilizzate per integrare le risorse assegnate alle altre categorie nell'anno in corso ove non risultassero capienti.

Principe



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

12. Nell'anno successivo, tali importi saranno recuperati dalle risorse assegnate alle categorie che ne hanno beneficiato e verranno riassegnati in aumento dell'importo previsto per il personale della categoria da cui nell'anno precedente sono stati detratti.
13. In caso di residui sulle risorse assegnate a ciascuna categoria per mancanza di personale idoneo alle progressioni economiche, gli stessi verranno riassegnati nell'anno successivo a ciascuna categoria di personale in aggiunta all'ordinaria attribuzione di risorse prevista al precedente comma 3.
14. Nell'ultimo anno del triennio del presente contratto decentrato (2021), gli importi che dovessero residuare in tutte le categorie per la mancanza di personale idoneo alle progressioni economiche, in primo luogo saranno destinati alle progressioni del personale delle altre categorie, gli ulteriori importi residui integreranno le risorse destinate ai premi correlati alla performance.
15. Le progressioni hanno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 12

Indennità per le condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018

(art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi per la salute, nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità giornaliera, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le misure e modalità di seguito indicate.
2. Si individuano le attività che comportano l'esposizione a fattori rilevanti di rischio, di seguito elencate:
 - 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;
 - attività che per le loro caratteristiche e modalità di svolgimento comportano l'esposizione 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;
 - 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 stabilisce che l'indennità per lo svolgimento di attività esposte a rischi è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro

Avv. F. F. F.



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

che comportano continua e diretta esposizione a pericoli/rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

4. 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.
5. L'erogazione dell'indennità per lo svolgimento di attività esposte a rischi al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile del Servizio di appartenenza, avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
6. Al personale del cantiere comunale formalmente individuato dal Responsabile del Servizio e adibito allo svolgimento delle attività di inumazione, tumulazione, esumazione, estumulazione, riallocazione resti delle salme nei cimiteri comunali, che comportano l'esposizione a più fattori di rischio significativo, verrà attribuita una maggiorazione giornaliera sull'indennità prevista per lo svolgimento di attività esposte a rischi stabilita in € 1,40 per le giornate in cui i dipendenti svolgeranno effettivamente tali attività.
7. L'erogazione della maggiorazione dell'indennità giornaliera di cui al punto precedente al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente sulla base del rendiconto (n. giorni) in cui i dipendenti hanno effettivamente svolto le prestazioni cimiteriali.
8. 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.
9. Si prende atto che attualmente nell'Ente non risulta essere presente personale adibito ad attività disagiate con le caratteristiche sopra individuate. Qualora l'organizzazione di lavoro dell'Ente comporti la previsione di attività disagiate, 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; l'indennità volta a remunerare le attività disagiate non potrà comunque essere superiore o pari all'importo già previsto per l'indennità corrisposta al personale che presta la propria attività lavorativa con esposizione a rischi. Il personale dipendente che svolge le attività disagiate secondo le caratteristiche individuate dal contratto decentrato integrativo dovrà essere prima individuato dal Responsabile del Servizio di appartenenza.
10. Si individuano le condizioni implicanti il maneggio valori come segue:
 - Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati con la funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali funzioni. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.
11. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo per l'erogazione dell'indennità destinata a remunerare il maneggio dei valori e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

pubb. feand

12



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in un'unica soluzione, in via posticipata sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
13. La misura dell'indennità giornaliera è commisurata come segue:
- a) Personale che svolge attività disagiate: non rilevato
 - b) Personale esposto a rischio:
 - b.1) indennità giornaliera: € 1,60
 - b.2) maggiorazione giornaliera spettante al personale esposto ai rischi ulteriori delle attività cimiteriali (esumazioni/inumazioni, tumulazioni/estumulazioni, riallocazione resti): € 1,40
 - c) Personale con funzioni di agente contabile:
 - c.1) valore mensile complessivo maneggiato inferiore a € 250: nessun compenso
 - c.2) valore mensile complessivo maneggiato da € 250,00 a € 999,99: indennità giornaliera € 1,00
 - c.3) valore mensile complessivo maneggiato da € 1.000,00 a € 2.500,00: indennità giornaliera € 1,50
 - c.4) valore mensile complessivo maneggiato superiore a € 2.500,00: indennità giornaliera € 2,00
14. Qualora al personale competano contemporaneamente più indennità di cui alle lettere a), b) e c), si procederà a sommare gli importi relativi.
15. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa in cui ricorrano i fattori di cui sopra, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causa essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sulla base della prestazione lavorativa giornaliera secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.
7. Tale indennità si applica a decorrere dal 1/01/2019. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che da tale data non possono più essere riconosciute ai dipendenti.
8. I Dirigenti-Responsabili di Settore procederanno preliminarmente, con determinazione dirigenziale da trasmettere al U.O Risorse Umane-Informatiche, all'individuazione dei dipendenti che svolgono le attività per le quali è prevista la corresponsione dell'indennità come sopra individuate; ogni variazione dovrà tempestivamente essere comunicata al medesimo Ufficio.
9. Le parti si riservano di verificare le condizioni di svolgimento delle attività dei dipendenti con profilo "Specialista assistente sociale" ai fini dell'eventuale riconoscimento e determinazione dell'indennità per le condizioni di lavoro.

Art. 13

Criteria generali per l'attribuzione di indennità per particolari specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 21.5.2018)



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata secondo i seguenti criteri generali:

- si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno individuate tramite determinazione dal Dirigente competente, sulla base della concreta organizzazione del lavoro, dell'organizzazione degli uffici e dei servizi, delle responsabilità assunte, della razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D non titolari di posizione organizzativa;
- il compenso, non superiore a 3.000 annui lordi, è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni di cui al punto c);
- sono individuate le seguenti differenti tipologie di responsabilità, con i correlati importi annuali:

importo Annuale	tipo di responsabilità	n. strutture	note esplicative
2.300	Sostituto unico del Responsabile di Servizio	4	non viene attribuita l'indennità ai dipendenti con PO
1.300	Responsabile di Unità Operativa e Responsabile di Ufficio Personale Associato	12	non viene attribuita l'indennità ai dipendenti con PO
1.200	responsabile del gruppo cantiere e responsabile del gruppo mensa	2	

- le diverse indennità indicate non sono tra loro cumulabili, né con quelle previste al successivo articolo 14. Al dipendente cui siano attribuite più tipologie di responsabilità, sarà erogata l'indennità con importo più elevato;
- in caso di cambiamento durante l'anno si darà corso al pagamento della quota parte (in quote mensili; la quota mensile sarà corrisposta solo per periodi pari o superiori a 16 giorni).

Art. 14

Criteri generali per l'attribuzione di indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 è riconosciuta nella misura massima di € 300,00 annui lordi al personale dipendente delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa e né di indennità di particolari responsabilità per compensare le specifiche responsabilità, attribuite con apposita determinazione dirigenziale, derivanti:

- dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- dai compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici;
- dai compiti di responsabilità affidati agli addetti dell'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- dalle specifiche responsabilità di coordinamento del personale affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Amel Fausti



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

2. Le diverse indennità indicate non sono tra loro cumulabili, né con quelle previste al precedente articolo 13.

Art. 15

Criteria per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 turni nel singolo mese.
3. Il compenso per il servizio di reperibilità stabilito dall'art. 24 comma 1 del CCNL 21.5.2018 ad Euro 10,33 per ogni turno di 12 ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.
5. Per la retribuzione maggiorata percentualmente per periodi di reperibilità inferiori alle 12 ore e per quanto tutto quanto altro non espresso al presente articolo si rimanda alle disposizioni dei CCNL antecedenti al CCNL 21.5.2018.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPOLOGIE E CONDIZIONI DI LAVORO

CAPO I – PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 16

Personale comandato o distaccato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale del Comune di Borgo San Lorenzo comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e 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.
2. Il personale di altri enti comandato o distaccato presso il Comune di Borgo San Lorenzo, in ragione della percentuale e della durata del comando o del distacco, purché valutabile ai sensi della metodologia di valutazione vigente presso l'Ente, potrà concorrere all'erogazione dei premi correlati alla performance, solo previo accordo con l'Ente di appartenenza.

Art. 17– Salario accessorio del personale a tempo parziale

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

Guilla Fardelli



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 18

Personale a tempo determinato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

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. 19 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente non disciplinato nei precedenti articoli, si rinvia alle attuali disposizioni degli accordi decentrati previgenti nei limiti in cui siano compatibili con le vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali di comparto,
2. Le parti si impegnano a rivedere organicamente gli argomenti non trattati entro la fine del 2019.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. On the right side, there are three signatures, with the top one appearing to be 'Nicola Pandolfi'. The signatures are arranged in two columns, suggesting they represent different parties to the agreement.



Allegato A)

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

CCNL 21.05.2018

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

quindici



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione, di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 67 - Fondo risorse decentrate: costituzione

- 4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 68 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

- 3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art. 69 - Differenziazione del premio individuale

- 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
- 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
- 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 70 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

- 2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

purella



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

Art. 70-quater - Indennità per il personale addetto alle case da gioco

1. Al personale dipendente degli enti locali che svolge servizio di vigilanza presso i locali delle case da gioco, in considerazione della particolare professionalità di tale personale non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti, è riconosciuta una indennità di funzione il cui importo è definito in sede di contrattazione integrativa.
4. Le materie oggetto di confronto con le competenti istanze sindacali sono previste dal vigente CCNL 21.5.2018 e sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alla specifica disposizione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le individua.

MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ISTANZE SINDACALI

Art. 5 – Confronto

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.