

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PARTE ECONOMICA ANNO 2020**

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 21.05.2018 del personale del comparto Funzioni Locali, le parti, in data 29.12.2019 sottoscrivono la presente ipotesi di parte economica anno 2020.

Per la delegazione trattante di parte pubblica: Presidente: Dott. Liberto Giuseppe

Per la delegazione di parte sindacale

Segreteria territoriale CGIL/FP

Segreteria Territoriale FPS/CISL

Segreteria territoriale UIL/EELL

\_\_\_\_\_

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## PARTE ECONOMICA ANNO 2020

### ART. 1

#### CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.05.2018, si applica a tutto il personale del Comune di Bibbiena con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato per quanto compatibile con tale rapporto, a tempo pieno o part-time inquadrato nelle categorie B, C, e D.

### ART. 2

#### DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa previsione in esso contenuta. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno salvo disdetta di una delle parti, tramite lettera raccomandata inviata prima di ogni singola scadenza, che si assume essere il 31 dicembre di ogni anno.

Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo. In tal caso le parti si incontreranno entro il mese successivo a quello della loro entrata in vigore al fine di verificarne l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definirne eventuali integrazioni.

### ART. 3

#### CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 1

Il "Fondo risorse decentrate" così come determinato per l'anno 2020, sarà ripartito sulla base di quanto stabilito all'art. 3 del contratto decentrato annualità 2019-2021.

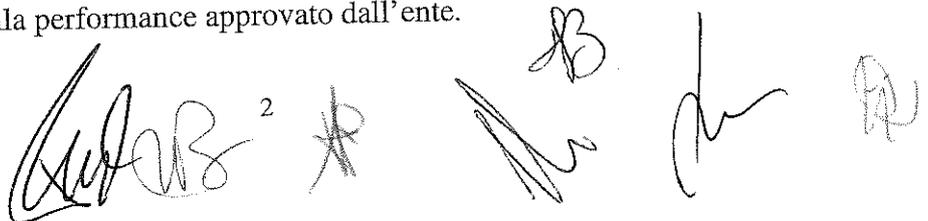
Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'ente.

Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

### Art. 4

#### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DI CUI ALL'ART. 68 LETT. a) e b) E DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE DI CUI ALL'ART. 69.

I criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 68 lettere a) e b), previa contrattazione, sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'ente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right.

## Art. 5

### CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

La progressione economica all'interno della categoria, consiste in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale.

L'istituto della progressione economica orizzontale, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale occorre aver maturato il requisito di almeno trentasei mesi di permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento, determinato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione. Ai fini del calcolo dei mesi, le frazioni di mese saranno valutate in trentesimi, considerando ogni mese di trenta giorni.

Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza.

La progressione economica orizzontale è attribuita sulla base del vigente regolamento comunale.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni paramtrate per contenuto e valore a quelle in uso presso l'Ente.

Le risorse da destinare all'istituto della progressione economica orizzontale saranno definite in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse del "Fondo risorse decentrate", in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni orizzontali avverranno attraverso la formulazione di graduatorie uniche. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni economiche, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, fino a concorrenza dei suddetti limiti economici. In caso di ulteriore parità si procederà tramite scelta del dipendente più anziano di età.

Per l'ANNO 2020 vengono destinate all'istituto della progressione economica orizzontale € 10.500,00 da destinarsi in misura uguale alle tre categorie (€ 3.500,00 per ciascuna categoria giuridica)

## Art. 6

### CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70 QUINQUIES, COMMA 1 E COMMA 2

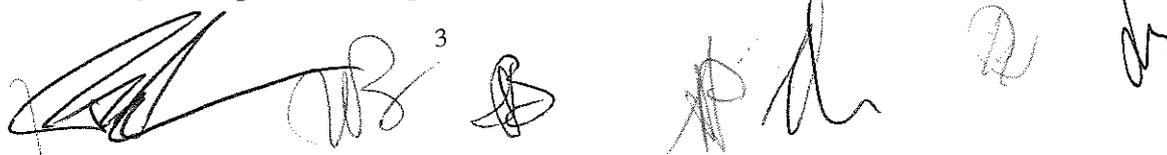
1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL del 21.02.2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del predetto CCNL del 21.05.2018.

Il compenso dovrà essere erogato in relazione alle specifiche tipologie di responsabilità che si intendono incentivare e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) il contratto decentrato destina, ogni anno, una quota del fondo per la produttività collettiva destinata a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. F) del CCNL dell'01.04.99;

b) la corresponsione di tali compensi è attribuita al personale appartenente alla categoria B, C e D che sia stato incaricato di specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.99 e ss.mm.ii..

c) l'indennità per specifiche responsabilità è erogata ai dipendenti individuati dai responsabili di servizio sulla base del budget complessivo assegnato pari a € 19.815,00.



Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art 70 quinquies comma 1; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

2. Viene erogata l'indennità per compensare le specifiche responsabilità del personale di categoria B, e C attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe prevista dall'art 70 quinquies comma 2.

La misura di tale indennità è stabilita in € 300,00 annue.

3. Le parti convengono che le modalità di erogazione per particolari responsabilità dovranno essere riviste a decorrere dall'anno 2021 e non potranno più essere erogate con i criteri riconosciuti fino all'anno 2020.

### **Art. 7 BANCA ORE**

Dovendosi analizzare i riflessi conseguenti alle fruizioni delle ore accantonate sull'andamento dei servizi, le parti concordano di verificare l'applicabilità dell'istituto della banca delle ore, previsto dall'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000 nel corso dell'anno 2021, in quanto dall'anno 2019 le ore accantonate sono state limitate e quindi non hanno influito sull'andamento dei servizi.

### **Art. 8 INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

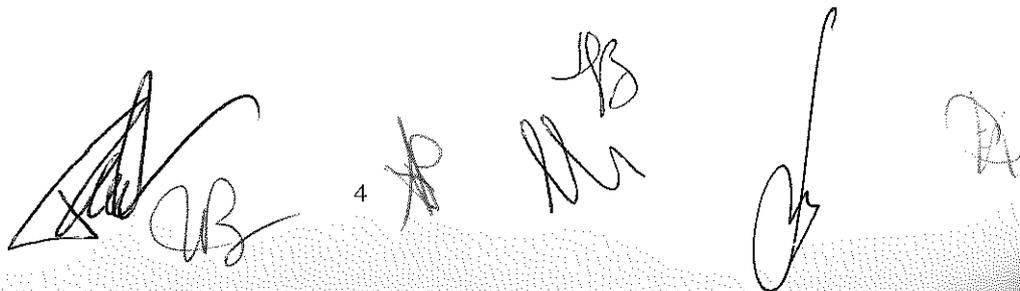
Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

### **Art. 9 NORMA TRANSITORIA**

Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia, con effetti dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze espressamente indicate nel contratto medesimo. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetto dalla predetta data.

### **ART. 10 PREVISIONE DESTINAZIONE RISORSE**

Le parti danno atto, a scopo meramente ricognitivo, che la previsione di destinazione delle risorse anno 2020 è la seguente:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a signature with the number '4' below it, a signature with 'AS' above it, a signature with 'M' below it, a signature with a long vertical stroke, and a signature with 'AV' below it.

**DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020**

DIFFERENZIALE PROGR. EC. STORICHE ART. 68 C.1 CCNL 16-18	99.692,76
IND. COMPARTO QUOTA CARICO FONDO ART. 68 C. 1 CCNL 16-18	25.364,50
PERFORMANCE ORGANIZZ. E INDIVIDUALE ART. 68 C. 2 L A CCNL 16-18	50.882,13
IND. COND. LAV. EX ART. 70-BIS ART. 68C. 2 L C CCNL 16-18	9.300,00
TURNO - REPER. LAV. FESTIVO ART. 68 C. 2 L D CCNL 16-18	22.770,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 68 C. 2 L E CCNL 16-18	19.815,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ART. 113 DLGS 50/2016	5.000,00
INCENTIVI REC. EV. IMU E TARI ART. 1 C. 1091 L. 145/2017	5.197,00
COMPENSI ISTAT ART. 70-TER CCNL 16-18	712,83
PEO ANNO DI RIFERIMENTO ART. 68 C.2 L J CCNL 16-18	10.500,00
PL INC. PROV. VIOLAZ. CODICE STRADA ART. 56 QUATER L C CCNL 16-18	1.080,00
PL INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO ART. 56 QUINQUES CCNL 16-18	3.380,00
PL INDENNITA' DI FUNZIONE ART. 56 SEXIES CCNL 16-18	1.710,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	221,56
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>255.625,78</b>

5  






DICHIARAZIONE CONGIUNTA

L'amministrazione comunale e le sigle sindacali si danno reciprocamente atto, per un verso della manifestata necessità di implementare le risorse di circa € 2.500,00, (a parziale copertura dello stanziamento occorrente a finanziare le P.O. nell'anno 2021) e per l'altro, dell'assenza di vincoli di pregiudizialità da parte della rappresentanza sindacale circa l'utilizzo di detto fondo.

A fronte di ciò l'Amministrazione assume il formale impegno ad intraprendere nell'anno 2021 ogni legittima e valida condizione volta a ripristinare possibili squilibri del fondo.

PRESIDENTE DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

CGIL

CISL

UIL

RSU

Alcemi Sisto  
Gianluigi Biondi

LA FP CGIL INVITA L'AMMINISTRAZIONE AFFINCHÉ ATTIVI  
LA TRATTATIVA 2021 SIN DAI PRIMI MESI, AL FINE DI CREARE  
UN PERCORSO CERTO DI RECUPERO DI RISORSE IN FAVORE  
DEI DIPENDENTI