

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERIODO 2019-2021**

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 30.12.2019 sottoscrivono la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa triennio 2019-2021, parte economica anno 2019.

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 GIURIDICA  
PERIODO 2019-2021  
PARTE ECONOMICA ANNO 2019**

**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**

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro ha valenza triennale normativa 2019-2021, fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse e le clausole che deriveranno dalla contrattazione nazionale.

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.

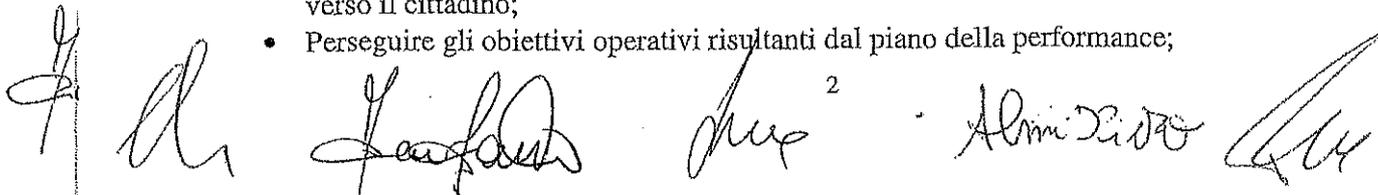
Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

**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" viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.

Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:

- Assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
- Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
- Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal piano della performance;



- Valorizzare il merito del personale.

Il fondo è alimentato da risorse comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da risorse variabili il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione sono quelle risultanti al netto di quelle necessarie al finanziamento dei seguenti istituti:

- Differenziali di progressione economica;
- Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del C.C.N.L. del 22.01.2004;
- Indennità del personale dell'ex VIII qualifica funzionale di cui all'art. 37 comma 4, del C.C.N.L. del 06.07.1995

Sono inoltre disponibili:

- Le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017;
- Le eventuali risorse disponibili di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del C.C.N.L. del 21.05.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili sono finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

- a) Premi correlati alla performance organizzativa;
- b) Premi correlati alla performance individuale;
- c) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- e) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater;
- g) Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
- h) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;

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]*

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 parametriche 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.

Nell'anno 2019 verranno destinate risorse pari ad euro 3.416,30 ai seguenti passaggi:

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| n. 4 dipendenti in categoria B | a favore di chi non ha mai fatto sviluppi e comunque fino alla concorrenza del limite destinato alla categoria B di € 776,04 |
| n. 2 dipendenti in categoria C | limite massimo destinato alla categoria C € 1.465,30   |
| n. 1 dipendente in categoria D | limite massimo destinato alla categoria D € 1.174,96   |

Art. 6

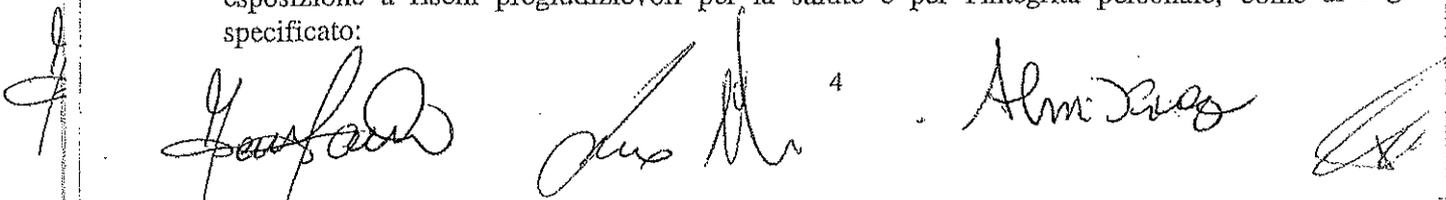
**CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL' INDENNITA' CORRELATA A PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS E RELATIVE MISURE**

L'"indennità condizioni di lavoro" è correlata allo svolgimento di attività caratterizzate dalle seguenti tipologie di condizioni:

- Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute (**Rischio**)
- Disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore (**Disagio**);
- Implicanti il maneggio di valori.

**Rischio**

Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:



prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico, lavori relativi ai cimiteri;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, conduzione scuola bus, attività di messo comunale, centrali termiche, maneggio materiali elettrici;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla guida di scuolabus e dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio o esbosco e dall'impiego di antiparassitari;

prestazione di servizio di vigilanza svolto in più turni in assenza di centrale operativa, con esposizione a fattori inquinanti, in assenza di misurazione degli stessi.

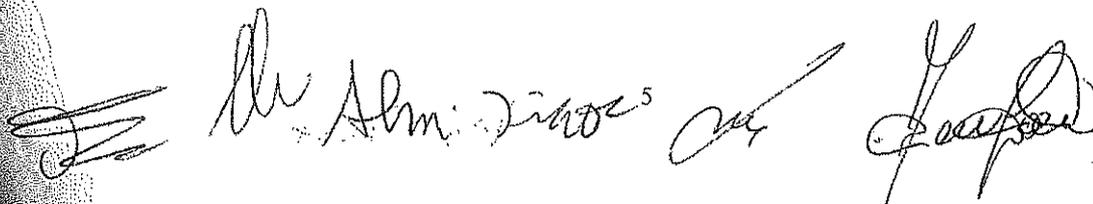
### Disagio

Le attività disagiate di cui all'art. 70-bis lettera a) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali sono individuate nelle seguenti fattispecie:

- attività di esumazione svolta dai necrofori comunali;
- autisti scuolabus, e loro sostituti in base alle presenze effettive, per il disagio connesso al particolare orario di lavoro effettuato durante tutto l'arco della giornata in funzione dell'orario scolastico;
- attività addetti alle macchine operatrici nel caso in cui durante l'anno le macchine operatrici siano utilizzate per almeno 500 ore complessive;
- attività svolte in presenza di situazioni di pericolo, quali ad esempio:
  - a) interventi volti a scongiurare i pericoli e i rischi alla pubblica e privata incolumità derivanti da allagamento di aree frequentate e circostanti ovvero da inquinamento delle acque dovute da straripamento di fiumi e torrenti in genere;
  - b) interventi volti ad assicurare il transito ostacolato per nevicata di notevole entità, perturbazioni e vento che possono creare disagio alla circolazione e ai cittadini;
  - c) interventi volti a riassicurare-ripristinare le condizioni di sicurezza venute meno da danneggiamenti alle alberature, condotte elettriche aeree, pali di pubblica illuminazione provocati da colpi di vento, sovraccarico da neve, incidenti stradali, rimozione delle perdite di carico sulla carreggiata stradale di camion transitanti sulle strade cittadine, colmature di buche su carreggiate stradali o marciapiedi con materiali idonei ecc.;
  - d) rimozione carcasse animali
  - e) interventi volti a ripristinare le condizioni di sicurezza venute meno a seguito di piccole frane o smottamenti di terreno che potrebbero ostacolare la viabilità;
  - f) interventi volti alla risistemazione di cordoli aiuole o marciapiedi che costituiscono causa di evidente pericolo per la pubblica incolumità;

il responsabile del servizio interessato, sentito anche per le vie brevi il Sindaco, ove occorra, è autorizzato ad ordinare prestazioni nei limiti di quanto necessario a ripristinare le condizioni di sicurezza esclusivamente per fronteggiare quegli eventi imprevedibili e straordinari non rientranti nelle competenze della Protezione Civile

Per eventuali indennità di disagio per prestazioni che possono derivare da un flusso di utenza a carattere straordinario e per periodi limitati, rispetto all'ordinarietà (a titolo esemplificativo picchi di accesso informativi per tributi, iscrizioni scolastiche o nuovi istituti normativi) le parti, in considerazione delle dimensioni del comune e del volume di affari trattati, concordano di analizzare e verificare le condizioni del concreto disagio e della istituzione di una voce contrattuale in merito nel corso dell'anno 2020.



Condizioni per la valutazione dell'attività di rischio e di disagio :

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal Responsabile preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D.Lgs. n. 81/2008;
- Presenza in servizio, con svolgimento di prestazione lavorativa rientrante in una o più fattispecie di rischio sopra elencate.

Criteria e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori

Le attività che implicano maneggio valori di cui all'art. 70-bis lettera c) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali sono quelle svolte dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

Gli importi dell' indennità per maneggio valori spettanti a ciascuna persona, proporzionali agli importi annui maneggiati, sono quelli riportati nel sottostante prospetto:

Importi annui maneggiati	Indennità giornaliera da corrispondere
Fino a € 1.000,00	-
Da € 1.001/00 a € 20.000/00	€ 1/00
Da € 20.001/00 a € 50.000/00	€ 1.20/00
Oltre € 50.001/00	€ 1,55

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

3. Spetta al Responsabile del servizio indicare i giorni di effettivo assegnazione del personale ai servizi comportanti il maneggio di valori.

4. L'indennità sarà corrisposta a consuntivo, sulla base degli importi maneggiati annualmente.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

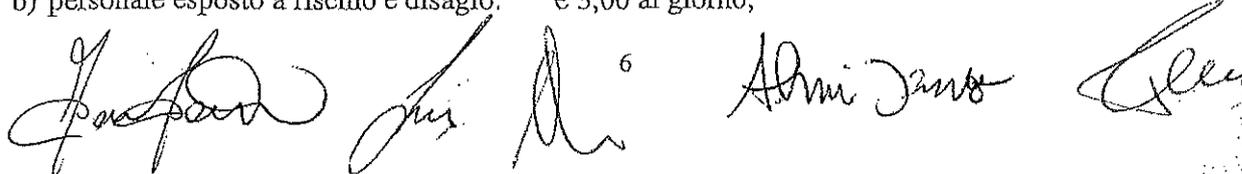
- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti a maneggio valori;
- Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa comportante maneggio valori di cassa;

L'erogazione dell'indennità potrà avvenire solo con attestazione delle effettive giornate di maneggio valori da parte del responsabile del servizio.

Misura dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Vengono definiti i seguenti criteri di composizione del valore economico complessivo giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro in relazione alla presenza nelle attività svolte dal dipendente, delle causali relative a rischio, disagio e maneggio valori:

- a) personale esposto a rischio: € 1,20 al giorno;  
b) personale esposto a rischio e disagio: € 3,00 al giorno;



c) indennità recupero carcasse animali:

fino a 4 interventi	euro	0,50
da 5 a 9	euro	0,75
oltre 10 interventi	euro	1,00

La misura complessiva dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" sarà determinata dalla somma delle causali che ricorrono nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente.

La misura massima dell'indennità giornaliera per "condizioni di lavoro" non potrà in ogni caso eccedere l'importo di € 4,00.

L'erogazione dell'indennità potrà avvenire solo con attestazione dei giorni di effettivo svolgimento e della tipologia di attività da parte del responsabile del servizio.

L'applicazione della presente norma contrattuale decorre dal 01.01.2019 ed assorbe ogni emolumento eventualmente anticipato a titolo di indennità di rischio, disagio o maneggio valori.

**Art. 7**

**CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL' INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56 QUATER E QUINQUIES E RELATIVE MISURE**

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

Condizioni per la valutazione:

- Adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza risultante da formali atti organizzativi del Comandante del Corpo di Polizia Municipale (ordine di servizio, determina ecc.);
- Collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario orario di lavoro settimanale;
- Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera di servizio esterno di vigilanza in via prevalente (almeno 3 ore).

Misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater e quinquies del C.C.N.L. del 21.05.2018

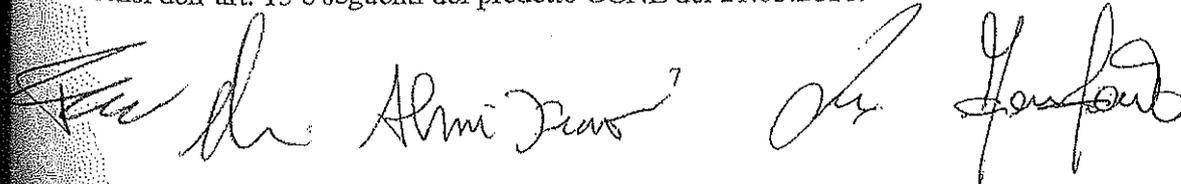
- Servizio di vigilanza esterna € 2,00 giornaliera;

Le parti prevedono che per il potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada durante il periodo estivo si attivi un apposito progetto ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 2018 finanziato con i proventi delle sanzioni amministrative in base all'art. 208 del D. lgs 285/92 e fino a 60,00 euro ad intervento.

**Art. 8**

**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 € 19.850,00.

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 2020.

#### Art. 9 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 2020.

#### Art. 10 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. 11 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.

  
8