

COMUNE DI SCANDICCI

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
per il personale delle categorie
parte economica - anno 2021

Oggi, addi 20 dicembre 2020 in Scandicci,
a seguito di esperimento delle procedure di controllo previste dall'art. 8 del C.C.N.L. Funzioni
locali del 21-05-2018 e dall'art. 40bis, del D.Lgs. 165/2001, sulla compatibilità dei costi della
contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e sul rispetto dei vincoli
derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni
inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento economico
accessorio e, vista l'autorizzazione alla sottoscrizione espressa dalla Giunta Comunale con la
deliberazione n. 199 del 16-12-2021;

le delegazioni trattanti di cui agli articoli 7 e 8 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21-05-2018 ovvero:
a. per la parte datoriale (delibera G.C. n. 197 del 12-12-2019)

Presidente capo delegazione

Segretario Generale

Landi Patrizia

Componenti delegazione

Dirigente Settore 3 Risorse

De Francesco Alberto

2. per le R.S.U.

Batacchi Simona

Handwritten signature of Patrizia Landi

Handwritten signature of Alberto De Francesco

Forlai Stefano

Frulloni Marco

Giannini Sergio

Italiano Antonio

Parigi Leonardo

Ricciardi Ines

Rizzo Marco

Rossi Luigi

Segali Barbara

Ugolini Anna

Handwritten signatures of Forlai Stefano, Frulloni Marco, Giannini Sergio, Italiano Antonio, Parigi Leonardo, Ricciardi Ines, Rizzo Marco, Segali Barbara, and Ugolini Anna.

3. per le OO.SS.

FP CGIL

Handwritten signature of Giovanni Fenu

GIOVANNI FENU

CISL FP

Handwritten signature of Bassi Angelo

BASSI ANGELO

UIL FPL

concordano e sottoscrivono il seguente Contratto Decentrato Integrativo parte economica anno
2021 per il personale non dirigente.

Indice

Art. 1 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali;

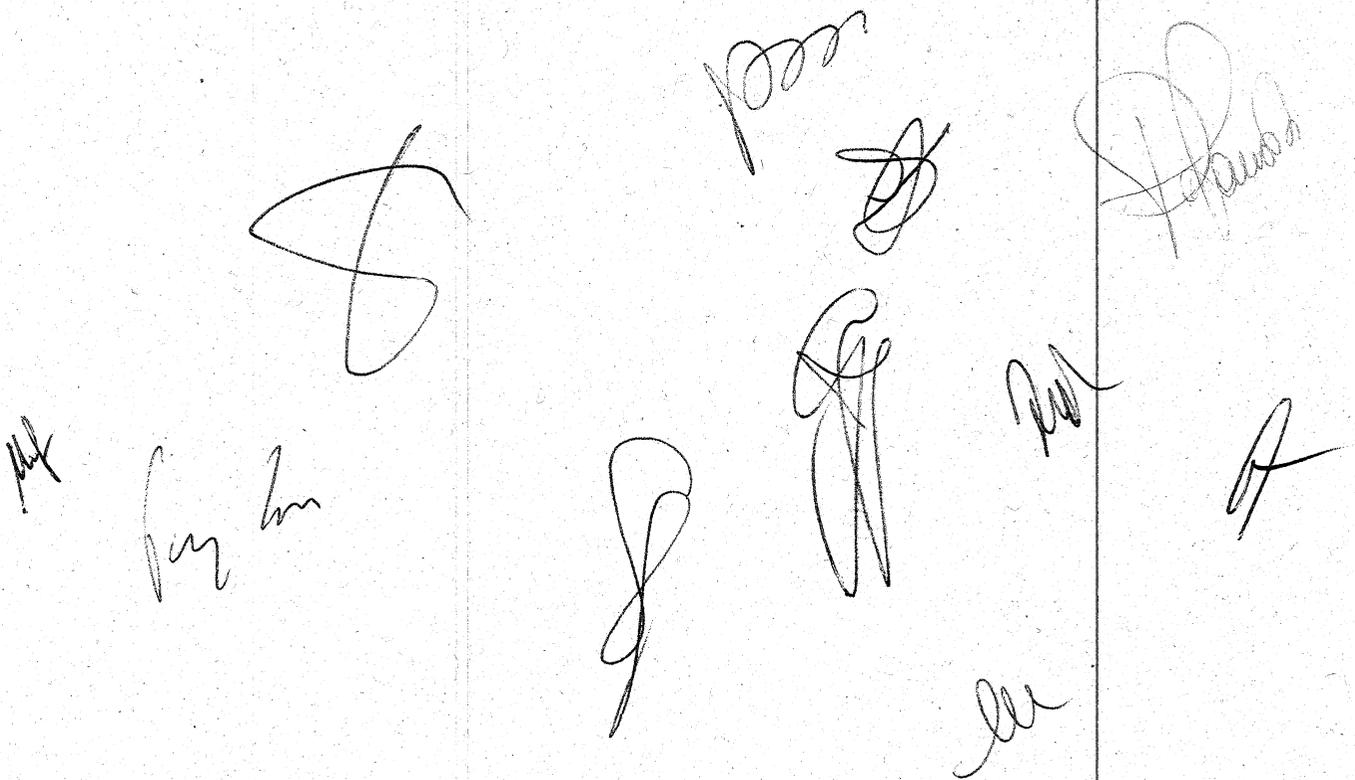
Art. 2 – Destinazione risorse a progressione economica orizzontale con decorrenza dal 01-01-2021;

Art. 3 – Elevazione limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 7 c. 4 lett. s) del CCNL 21/05/2018);

Art. 4 – Criteri di utilizzazione delle risorse del fondo anno 2021 - parte economica

Art. 5 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

Art. 6 – Disapplicazioni e clausole finali

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there are several more signatures, some appearing to be initials. On the right side, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized. The signatures are scattered across the lower half of the page.

Art. 1 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

1. L'istituto della Progressione Economica Orizzontale (d'ora in avanti PEO) si applica, in favore del personale dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della PEO.
4. Si conviene che l'attivazione dell'istituto viene disposta in base ai previsti specifici negoziati annuali di cui all'art. 8 comma 1 ovvero art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL 21-05-2018.
3. Il procedimento per l'attribuzione della PEO (avvio, istruttoria, gestione ed approvazione delle graduatorie di merito) è gestito dal servizio Risorse Umane dell'Ente. Il personale partecipa alla selezione per l'attribuzione della PEO attraverso la presentazione di apposita domanda con modalità e tempi stabiliti nell'avviso di selezione. L'avviso di selezione è pubblicato e reso noto al personale dipendente con pubblicazione nella *rete intranet* e comunicazione con e-mail aziendale. Il tempo minimo di pubblicazione degli avvisi e il termine per la presentazione della domanda di partecipazione non possono essere inferiori a 10 giorni. E' compito e cura dei dirigenti e/o dei responsabili, da questi delegati, recapitare l'avviso di selezione al personale sprovvisto di mail aziendale anche mediante affissione dell'avviso stesso presso le postazioni di ingresso e/o accesso alla sede di lavoro.
4. I requisiti previsti per partecipare alla selezione per l'attribuzione della PEO sono:
 - a. possesso, alla data di decorrenza della PEO, di almeno 24 mesi di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella posizione economica di provenienza. Per i dipendenti assunti tramite procedura di mobilità si considera anche il periodo di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, prestato presso gli enti di provenienza;
 - b. possesso di una anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ente, di almeno 1 anno precedente alla data di decorrenza della PEO;
 - c. aver ottenuto in ciascun anno una valutazione della performance individuale positiva e complessivamente non inferiore al 70% del punteggio massimo ottenibile e, in caso di assenze prolungate, avere almeno due anni di valutazione. Per i dipendenti assunti tramite procedura di mobilità si considerano le valutazioni attribuite presso gli enti di provenienza;
 - d. assenza di provvedimenti disciplinari che hanno comportato la sanzione del rimprovero scritto o superiore, nel triennio precedente la data di decorrenza della PEO;
 - e. essere in servizio presso l'ente, nella categoria e posizione economica previsti alla data di decorrenza della PEO;
 - f. è escluso dalla selezione il personale dipendente che, alla data di decorrenza della PEO è in aspettativa per mandato politico o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000;

Salvo diversa specifica previsione, tutti i requisiti necessari devono essere posseduti alla data di decorrenza della PEO.

5. Le risorse da destinare all'istituto della PEO sono definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 40% degli aventi diritto.

6. Per assicurare imparzialità e parità di trattamento, le eventuali risorse destinate annualmente a nuove PEO, sono ripartite tra i vari settori presenti nella struttura organizzativa dell'Ente e le varie categorie di inquadramento tenuto conto della media ponderata relativa al numero di dipendenti presenti nel Settore e nella categoria, in possesso dei requisiti per accedere alla selezione, ed al valore medio della PEO di ciascuna categoria ovvero: le categorie "A e B" si considerano come unica categoria e, per l'attribuzione delle risorse, viene computato il valore medio della PEO della categoria B, la categoria C e la categoria D e D con PO (vedasi Allegato 1 equiparazione valutazione cat. D e D con PO). Sulla base delle risorse attribuite ai singoli percorsi viene calcolato il numero delle PEO da attribuire in base al valore medio, con arrotondamento all'unità superiore in caso di valore superiore allo 0,50.

Ad esempio:

Budget PEO complessivo = R

Budget disponibile per Settore = RS

Valore Medio PEO = VM

Numero dipendenti con requisiti di ciascuna categoria = N

Categorie = AB, C, D

Budget per categoria = RAB o RC o RD

Settore 0

$$RS0AB = (R / ((VM AB * N AB) + (VM C * N C) + (VM D * N D))) * (VM AB * N0 AB)$$

$$RS0C = (R / ((VM AB * N AB) + (VM C * N C) + (VM D * N D))) * (VM C * N0 C)$$

$$RS0D = (R / ((VM AB * N AB) + (VM C * N C) + (VM D * N D))) * (VM D * N0 D)$$

E così via per il Settore 1....ecc..

Esemplificazione:

Risorse da destinare a nuove PEO € 30.000

Dati Ente

cat.	n. dip al 01/01/2021	valore medio PEO	Moltiplicatore	Importo nuove PEO
A, B	47	497,43	23.379,26	3.221,88
C	149	693,14	103.278,58	14.232,76
D e D con PO	56	1.625,61	91.034,07	12.545,35
totali	252		217.691,91	30.000,00

Settore 0

cat.	n. dip al 01/01/2021	valore medio PEO	Moltiplicatore	Importo nuove PEO	numero PEO previste	n. Peo Arr.to
A, B	13	497,43	6.466,60	891,16	1,79	2
C	53	693,14	36.736,68	5.062,66	7,30	7
D	10	1.625,61	16.256,08	2.240,24	1,38	1
totali	76		59.459,36	8.194,06	10,47	10

7. Nel caso in cui, l'esiguo numero di personale avente diritto al singolo percorso non consenta di superare la soglia delle 0,50 unità, detta quota unitaria inferiore alle 0,50 unità viene utilizzata ad incremento della quota da attribuire al medesimo percorso nella selezione PEO degli anni successivi, fino all'ottenimento del valore minimo (0,51) che consente l'attribuzione di almeno un'unità.
8. Le parti prendono atto che, per effetto dei suddetti arrotondamenti al numero delle PEO da attribuire, potranno verificarsi marginali incrementi delle risorse da destinare

all'istituto. Detti incrementi sono finanziati entro il limite massimo del 10% delle complessive risorse destinate annualmente all'istituto. In tali circostanza l'eventuale incremento delle risorse destinate alle PEO, sono finanziate attraverso la riduzione delle risorse da destinare alla performance.

9. Solo nel caso in cui le risorse complessivamente destinate all'istituto delle PEO non venissero incrementate ai sensi del precedente comma 8, nell'ambito di ciascun settore potranno essere finanziate ed attribuite eventuali ulteriori PEO come di seguito specificato.
10. L'eventuale differenza tra le risorse attribuite ai vari percorsi di ciascun settore in base al precedente comma 6 e, le risorse effettivamente utilizzate per l'attribuzione delle PEO, costituisce un'economia che confluisce in un unico valore residuo di settore. Il valore residuo di settore viene destinato, nell'ambito dello specifico settore, per consentire la possibilità di effettuare ulteriori PEO. A tale scopo viene predisposta un'ulteriore graduatoria "unica di settore", composta dal personale che non beneficia della PEO, ordinata in base alle valutazioni attribuite nel triennio di riferimento. Gli eventuali ulteriori residui finali di risorse dei vari settori sono destinati ad integrare le risorse attribuite alla performance; al contrario, l'eventuale maggiore spesa complessiva viene finanziata con riduzione delle risorse da destinate ai compensi legati alla performance secondo i limiti del co.8.
11. La PEO è attribuita, con riferimento a quanto previsto dall'art. 16 comma 3 del CCNL 21-05-2018, in base alle valutazioni conseguite, secondo il vigente sistema di valutazione della performance, negli ultimi 3 anni, riparametrati come previsto al precedente comma 10. I punteggi conseguiti, nell'ultimo triennio precedente la data di decorrenza della PEO vengono parametrati al valore in 100/mi, poi sono sommati e divisi per tre ottenendo così il valore medio delle valutazioni espresso in 100/mi (senza arrotondamento e con troncamento a n. 2 cifre decimali): *valutazione in 100/mi di: (Anno1 + Anno2 + Anno3) / 3 = valore medio valutazione (in 100.mi)*. Il punteggio massimo conseguibile in base ai suddetti criteri è pari a n. 100 punti.
12. In seguito all'attribuzione della PEO il punteggio della valutazione utili del dipendente beneficiario della PEO, viene azzerato e, conseguentemente, nelle eventuali successive selezioni per l'attribuzione della PEO, non verranno computati i punteggi delle valutazioni relativi ad annualità già utilizzate.
13. Per il personale trasferitosi mediante procedura di mobilità presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize a quelle previste nell'Ente.
14. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - b. maggiore anzianità nella posizione economica in godimento;
 - c. maggiore anzianità di servizio;
 - d. sorteggio casuale.
15. Le PEO hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate che destina specifiche risorse a tale istituto.
16. L'applicazione dei suddetti criteri per l'attribuzione della PEO entra in vigore a far data dal 01/01/2021.

Art. 2 - Destinazione risorse a progressione economica orizzontale con decorrenza dal 01-01-2021.

1. Le parti stabiliscono che alla progressione economica orizzontale, con decorrenza dal 1° gennaio 2021, vengono destinate, risorse pari a € 60.000,00, afferenti alla parte stabile del fondo per le risorse decentrate.

5

Art. 3 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 7 c. 4 lett. s) CCNL 21/05/2018)

1. Le parti stabiliscono che il limite annuale individuale del lavoro straordinario è elevabile a massimo n. 260 ore.

Art. 4 – Criteri di utilizzazione delle risorse del fondo anno 2021 - parte economica.

1. Considerato che l'art. 7, comma 4, lettera a), del CCNL 21.5.2018 dispone che in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa si stabiliscano i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie previste nel Fondo Risorse Decentrate.
2. Dato atto che con determinazione dirigenziale n. 155 del 11-06-2021, a seguito di deliberazione G.C. n. 63 del 06-05-2021 relativa ad indirizzi e criteri forniti alla delegazione trattante di parte pubblica o datoriale e per la parte relativa alla individuazione delle risorse aventi carattere di variabilità, si è quantificato il Fondo Risorse Decentrate 2021 del personale dipendente delle categorie.
3. Le parti sottoscrivono le disposizioni seguenti relative ai criteri di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa parte economica 2021.

Art. 5 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

1. Si prende atto che il Fondo Risorse Decentrate – FRD - è quantificato per l'anno 2021 in € 1.403.553,21 di cui:
 - risorse stabili per € 1.063.747,61
 - risorse variabili o eventuali per € 339.805.60.Tale FRD è quantificato al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative pari ad € 222.000,00, che costituiscono un fondo distinto e specifico.
2. Il FRD di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto del comma 3, art. 68 del CCNL 21.05.2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	Anno 2021 (importi in €)
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 - CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	648.500,00
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 - CCNL 21/5/2018	
a) Indennità varie (Turno, Rischio, Disagio, Reperibilità, Maneggio valori, Responsabilità) e Maggiorazioni	308.100,00
b) Performance Organizzativa	130.073.21
c) Performance Individuale	156.980,00
d) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	17.400,00
e) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	110.000,00
f) Altri compensi (messi notificatori, Istat, ecc..)	30.500,00
Totale destinazioni	1.403.553,21

3. I dati analitici delle destinazioni concordate sono contenuti nella Tabella di cui **all'Allegato. n. 2.**
4. Le eventuali economie provenienti dall'utilizzo di risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21-05-2018, che a consuntivo risultassero non utilizzate, sono portate ad incremento delle risorse da destinate alla Contrattazione relativa all'anno 2022.

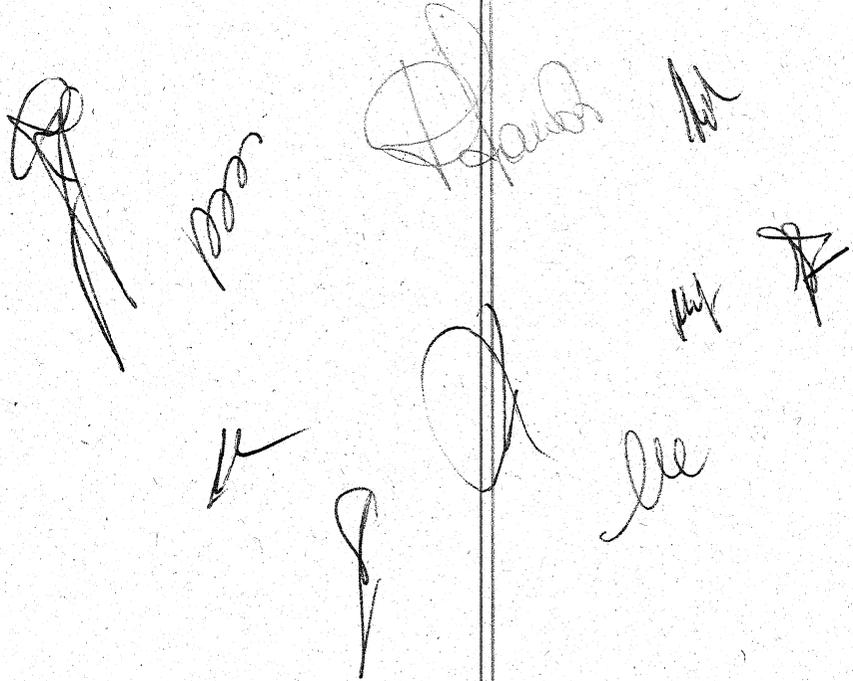
Art. 6 – Disapplicazioni e clausole finali

1. La nuova disciplina di cui all'art. 1, che dispone in merito ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, entra in vigore a far data dalla sottoscrizione del presente accordo e sostituisce ogni precedente accordo o contratto. In particolare sono disapplicati:
 - l'art. 9 del CDI 23-10-2019;
 - l'art. 6 del CDI 22-12-2020.
2. Ai sensi dell'art. 8, commi 7, CCNL 21.05.2018, il presente accordo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo, salvo per l'art. 3 da disciplinare ex-novo in sede di contratto decentrato collettivo integrativo normativo.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Secondo quanto disposto dall'art. 56-quater del CCNL 21-05-2018, le parti si impegnano (entro il 30 aprile 2022), dopo verifica dei valori finanziari e delle situazioni in essere in relazione ai vigenti accordi, ad utilizzare le eventuali economie che si realizzano nell'utilizzo delle risorse disponibili per incrementare contributi datoriali destinati al fondo di previdenza complementare Perseo-Siro del personale appartenente al corpo della Polizia Municipale.



Il presente contratto decentrato integrativo si compone di:

- n. 8 pagine (inclusa la presente)
- n. 3 pagine contenenti i n. 2 allegati.

Allegato 1 Esempificazione equiparazione scheda valutazione cat. D e cat. D con P.O.

Scheda cat. D con PO	valore attribuito	SCHEDA cat. D	valore attribuito
1. RISULTATI (Performance organizzativa)		1. RISULTATI	
Dato acquisito dal risultato della "performance organizzativa" (arrotondato allo 0,50) dell'U.O. di riferimento		1.1 RISULTATI INDIVIDUALI	
fino a 50: punti 1		a)	5
da 51 a 60: punti 2		b)	4,5
da 61 a 75: punti 3		c)	5,5
da 76 a 85: punti 4		d)	4,5
da 86 a 95: punti 5	5,00	e)	6
da 96 a 100: punti 6		MEDIA	5,10
1. CONOSCENZE		1.2 – APPORTO INDIVIDUALE AI RISULTATI DI GRUPPO (Ufficio)	
a)	4,00	fino a 50: punti 1	
b)	5,00	da 51 a 60: punti 2	
c)	5,00	da 61 a 75: punti 3	
d)	5,50	da 76 a 85: punti 4	
MEDIA	4,88	da 86 a 95: punti 5	5,00
2. COMPETENZE		da 96 a 100: punti 6	
2.1 CAPACITA' OPERATIVE E REALIZZATIVE		2. CONOSCENZE	
a)	5,00	2.1 CONOSCENZE TRASVERSALI	
b)	4,50	a)	5
c)	5,50	b)	4,5
d)	5,00	MEDIA	4,75
e)	6,00	2.2 CONOSCENZE DISTINTIVE	
f)	4,00	a)	5
g)	5,50	b)	5,5
h)	5,00	c)	5
MEDIA	5,06	d)	5
2.2 CAPACITA' COMUNICATIVE E RELAZIONALI		MEDIA	5,13
a)	5,00	3. COMPETENZE	
b)	5,50	3.1.1 – CAPACITA' OPERATIVE	
c)	6,00	a)	5
d)	5,00	b)	5,5
e)	4,50	c)	5
f)	5,00	d)	5
MEDIA	5,17	MEDIA	5,13
2.3 CAPACITA' MANAGERIALI		3.1.2 – CAPACITA' COMUNICATIVE E RELAZIONALI	
a)	5,00	a)	5
b)	6,00	b)	5,5
c)	6,00	c)	6
d)	6,00	d)	5
MEDIA	5,75	MEDIA	5,38
2.4 CAPACITA' DI EFFICACIA PERSONALE		3.1.3 – CAPACITA' LOGICO-REALIZZATIVE	
a)	4,50	a)	5
b)	5,50	b)	5,5
c)	6,00	c)	5
d)	5,00	d)	5
e)	5,50	e)	6
MEDIA	5,30	f)	6
		MEDIA	5,50
	NORMALE	3.2 – COMPETENZE DISTINTIVE (specifiche della famiglia professionale)	
Valutazione TOTALE 36imi		a)	5
	31,15	b)	5,5
Valutazione TOTALE 100imi		c)	6
	86,54	d)	5

		MEDIA		5,38
		3.3 – COMPETENZE DI EFFICACIA PERSONALE		
		a)		5
		b)		5,5
		c)		6
		d)		5
		MEDIA		5,38
			NORMALE	
		Valutazione TOTALE 54imi		46,73
		Valutazione TOTALE 100imi		86,53

Allegato 2 Tabella analitica destinazione risorse Fondo Risorse Decentrate – FRD anno 2021

DESTINAZIONE FRD	anno 2021
VOCI DI SPESA	euro
Indennità di comparto quota B	145.000,00
Incremento indennità personale A-N (c. 26)	19.000,00
Incremento indennità personale S-M (c. 35)	1.000,00
Indennità ex 8 ^a q.f.	3.500,00
Indennità Educatore A-N (c.65)	24.000,00
Progressione Economica Orizzontale – PEO	396.000,00
nuove PEO anno 2021	60.000,00
1. Totale Risorse destinate agli istituti art. 68, comma 1	648.500,00
Turno	80.000,00
Indennità servizio esterno PM €4 x 14 dip. X 26gg	18.000,00
Rischio	5.500,00
Indennità di disagio - rintracciabilità telefonica H24	800,00
Disagio asili e scuole a € 5,80	59.000,00
Disagio Sociale e Casa a € 2	4.000,00
Disagio orario	300,00
Reperibilità	37.000,00
Maneggio valori	3.500,00
Posizioni di Responsabilità	73.000,00
Indennità di funzione PM	12.000,00
Maggiorazioni	15.000,00
a) totale indennità varie	308.100,00
b) compenso per Performance organizzativa di Ente (40+5%)	130.073,21
c) compenso performance Individuale 55%	158.980,00
Altre attività e Progetti	12.900,00
Attività ulteriori Punto Comune - Bonus Energia	1.000,00
Attività ulteriori Servizi Gestione e amministrazione del personale – servizi in convenzione altri enti	3.500,00
d) totale progetti specifici	17.400,00
incentivi funzioni tecniche art. 113 c. 2 D.Lgs. 50/2016	110.000,00
e) totale compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	110.000,00
Incentivi ISTAT	2.000,00
diritti notifica messi comunali	500,00
Compensi professionali avvocatura - compensazione spese	14.000,00
Compensi avvocatura sentenze favorevoli - con entrata	14.000,00
f) totale altri compensi	30.500,00
2 Totale Risorse destinate agli istituti art. 68, comma 2 e 3	755.053,21
Totale destinazioni	1.403.553,21

Fondo retribuzione posizione e risultato posizioni organizzative	222.000,00
Retribuzione di posizione	187.000,00
Retribuzione di risultato	35.000,00

