



Comune di Livorno

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2019-2021
(CCDI)**

***PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI LIVORNO***

**ACCORDO
*30 dicembre 2019***

Indice

Premesse di ordine generale.....	Pg.5
Articolo 1.....	Pg.7
Campo di applicazione	
Articolo 2.....	Pg.7
Durata	
Articolo 3.....	Pg.7
Tempi, modalità e procedure di modifica	
Articolo 4	Pg.7
I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo (art.7 comma 4 lett. a) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 5.....	Pg.8
I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art.7 comma 4 lett. b) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 6.....	Pg.8
Differenziazione del premio individuale (art.69 CCNL 21/05/2018)	
Articolo 7.....	Pg.9
I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art.7 comma 4 lett. c) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 8.....	Pg.11
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 (art.7 comma 4 lett. d) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 9.....	Pg.11
L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art.7 comma 4 lett. e) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 10.....	Pg.11
I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 (art.7 comma 4 lett. f) CCNL 21/05/2018)	

Articolo 11.....	Pg.11
I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2	
Articolo 12.....	Pg.12
I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art.7 comma 4 lett. g) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 13.....	Pg.12
I criteri generali per l'attribuzione di piani di welfare integrativo (art.7 comma 4 lett. h) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 14.....	Pg.12
L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1 (art.7 comma 4 lett. i) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 15.....	Pg.12
La correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art.7 comma 4 lett. j) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 16.....	Pg.12
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 (art.7 comma 4 lett. k) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 17.....	Pg.13
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 effettuabili nel mese (art.7 comma 4 lett. l) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 18.....	Pg.13
Le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (art.7 comma 4 lett. m) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 19.....	Pg.13
L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2 (art.7 comma 4 lett. n) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 20.....	Pg.14
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 (art.7 comma 4 lett. o) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 21.....	Pg.14
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 (art.7 comma 4 lett. p) CCNL 21/05/2018)	

Articolo 22.....	Pg.14
L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art.25, comma 2. (art.7 comma 4 lett. q) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 23.....	Pg.15
L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori 6 mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art.22, comma 2. (art.7 comma 4 lett. r) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 24.....	Pg.15
L'individuazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 (art.7 comma 4 lett. s) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 25.....	Pg.15
I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art.7 comma 4 lett. t) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 26.....	Pg.16
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 (art.7 comma 4 lett. u) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 27.....	Pg.16
I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art.7 comma 4 lett. v) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 28.....	Pg.16
Il valore dell'indennità di cui all'art.56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo (art.7 comma 4 lett. w) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 29.....	Pg.16
Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8, in materia di lavori notturni (art.7 comma 4 lett. z) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 30.....	Pg.16
Clausola programmatica	

Premesse di ordine generale

In data 31 dicembre 2018 veniva sottoscritto tra l'Amministrazione Comunale e le Organizzazioni Sindacali il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2018. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali (CCNL 2016-2018) del 21 maggio 2018 stabilisce all'art.8 comma 1 che *“il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7 comma 4”*.

Il CCDI, invece, veniva sottoscritto con una vigenza annuale riferita al solo anno 2018 da un lato convenendo all'art.6.1 *“sull'esigenza della durata annuale del presente CCDI per consentire nel periodo 2019/2021 il pieno allineamento alle nuove prescrizioni contrattuali”* e dall'altro prevedendo all'art.6.3 che *“qualora non si addivenisse alla sottoscrizione del nuovo decentrato nell'anno 2019, si conferma la validità del presente accordo, ex art. 8, comma 7 del CCNL 21/05/2018”*.

Nello specifico, al netto di alcune conferme di validità di precedenti accordi (relativamente a Posizioni Organizzative, Responsabilità di Funzione al personale dipendente non titolare di PO, attribuzione delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori) il CCDI *de facto* entrava nel merito di solo una delle 24 materie oggetto di contrattazione decentrata ex art.7 comma 4 CCNL 2016/2018, rinviando a successiva contrattazione decentrata *“da avviare entro il 15 gennaio 2019”* (rif.to punto 6.2 CCDI).

L'unica materia, infatti, nella quale il CCDI registra lo sviluppo di una contrattazione è quella di cui all'art.7 comma 4 lett. C) *“criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche”* che, appunto, risultano definiti ex art. 16 del CCNL 21/05/2018.

Nel periodo iniziale dell'anno 2019, in presenza ed in ragione anche di una rottura delle trattative tra le Parti, la clausola programmatica finale prevista al punto 6.2 del CCDI - afferente alla ripresa della contrattazione decentrata da avviare entro il 15 gennaio 2019 sui vari istituti - *de facto e de iure* vive una fase di assoluto stallo.

Quanto sopra premesso:

a) In data 23/12/2019 la Giunta Comunale con decisione n.372 ha autorizzato alla sottoscrizione della presente preintesa al CCDI 2019-2021. La preintesa è stata sottoscritta tra le Parti in data 24/12/2019 e sottoposta al parere del Collegio dei revisori dei Conti.

b) Le clausole contrattuali del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 vengono formulate in conformità alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge, salvaguardando la delimitazione delle competenze degli organi di gestione in materia di organizzazione degli uffici e gestione dei rapporti di lavoro, ai sensi dell'art. 65 c.1 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n.150, nonché i criteri stabiliti dalle norme di legge e dai contratti sugli strumenti di valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività, pur in presenza di un perdurante obbligo di contenimento delle risorse da destinare al trattamento accessorio.

c) Le parti si danno reciprocamente atto delle procedure necessarie perché la preintesa all'accordo decentrato, una volta siglata possa avere piena efficacia (ex Circolare n. 25/2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, emanata ai sensi dell'art. 40 bis c.1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165). Nello specifico la compilazione della documentazione prevista (Relazioni illustrativa e tecnico finanziaria) è volta a consentire l'accertamento del rispetto delle norme, e la coerenza con i profili di compatibilità economico finanziaria, al fine tra l'altro di ottenere la certificazione da parte del Collegio dei Revisori.

Il Collegio dei Revisori dei Conti con proprio parere in atti AC prot. 167368 del 27/12/2019 ha certificato:

1) la compatibilità degli oneri e delle clausole della Preintesa di CCDI 2019/2021 con i vincoli posti dal CCNL e dal bilancio dell'ente;

2) il rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali che incidono sulla misura e sulle modalità di corresponsione dei trattamenti accessori, nonché dei vincoli di spesa.

A seguito del parere del Collegio dei Revisori dei Conti la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo CCDI 2019/2021 con delibera n. 956 del 30/12/2019.

d) Viene dato altresì atto del consolidamento del fondo ex art. 67 del CCNL 21/05/2018 come da determina n. 6731 del 05/09/2019, certificata dall'organo di revisione in data 10/09/2019 ed integrata con successiva determina n. 8347 del 07/11/2019 anch'essa certificata in data 15/11/2019.

e) Le parti ritengono di dover destinare la totalità delle risorse che rimangono disponibili (dopo le destinazioni obbligatorie e non utilizzabili del fondo ex art. 68 CCNL 21/05/2018) così come previsto dall'art.7, comma 4° lett. a) CCNL 21/05/2018, che disciplina le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa e riportate nel presente accordo, privilegiando gli istituti per l'incentivazione del personale e la valorizzazione del merito e produttività, contando su un fondo composto in misura del tutto prevalente da risorse stabili, che potranno essere eventualmente integrate da risorse stabili non utilizzate relative all'anno 2018, ai sensi dell'art. 67, comma 2° lett. d) CCNL 21/05/2018.

f) Le parti con riferimento all'art.6 CCNL 21/05/2018 convengono che con apposito Protocollo da firmare entro il 30 aprile 2020 si procederà alla formale costituzione dell'Organismo paritetico per l'Innovazione. Sin d'ora concordano sulla necessità che tale organismo ai sensi dell'art. 6 punto 3 comma 3 CCNL 21/05/2018 adotti un Regolamento che ne disciplini il funzionamento.

g) Con riferimento all'art.56-ter CCNL 21/05/2019 le parti si impegnano a disciplinare, con apposito Protocollo, entro il 30 giugno 2020, le modalità di utilizzo delle risorse relative a prestazioni pagate da terzi e di cui all'art. 22 comma 3-bis del DL 24 aprile 2017, n.50, convertito con modificazioni in Legge 21 giugno 2017, n.96, al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali.

h) In relazione all'art. 56-quater lett c) del CCNL 21/05/2018, le parti si impegnano ad avviare entro il 30/06/2019 la verifica della fattibilità di progetti incentivanti collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, da finanziarsi con i proventi ex art. 208 del Codice della Strada, fermi restando i vincoli di spesa previsti a legislazione vigente.

i) In riferimento a quanto statuito all' art. 56-quater "Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada" lett. a), l'amministrazione si impegna a definire gli aspetti applicativi relativi alle disposizioni di cui all'art. 208 del C.D.S. entro il 30/06/2020.

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Livorno.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale complessivamente ricompreso nella dizione “ex provinciali” in servizio presso il Comune di Livorno.

Articolo 2

Durata

1. Il presente contratto concerne il periodo 01 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo decentrato (CCDI).
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano state sostituite dal successivo contratto.

4. Per quanto non contemplato nel presente contratto permangono le previsioni dei precedenti accordi decentrati, ex art.5 comma 4 CCNL 1/4/1999, per le parti compatibili o non disapplicate dal nuovo contratto collettivo nazionale ex art.2, comma 8 CCNL 21/05/2018.

Articolo 3

Tempi, modalità e procedure di verifica

1. In ordine alla verifica dello stato di attuazione di quanto previsto nel presente contratto vengono stabilite le seguenti procedure riferite a ciascuna annualità:
 - a) riunioni di delegazione trattante per analisi a carattere generale (nei mesi di febbraio, aprile e settembre);
 - b) incontro di delegazione trattante di monitoraggio e verifica (nel mese di giugno);
 - c) sessione di delegazione trattante di analisi, monitoraggio e verifica in modalità anche prospettica ad eventuali esigenze di aggiornamento per l'annualità successiva (nel mese di novembre).
2. In ogni caso, nei 15 giorni successivi all'eventuale richiesta di verifica in tal senso di ciascuna delle parti della delegazione sindacale di cui all'art.7 CCNL 21/05/2018, la parte datoriale convoca la delegazione trattante di parte pubblica.

Articolo 4

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo (art.7 comma 4 lett. a) CCNL 21/05/2018)

1. Le Parti convengono sull'applicazione dei criteri e delle regole di seguito riportate, sulla cui base si va a determinare conseguentemente - in relazione alle disponibilità complessive del fondo come ad oggi costituito e fatti salvi dunque gli esiti di successive dinamiche gestionali - il quadro previsionale delle destinazioni disponibili per il 2019-2021, riportate in tabella allegata n.1 predisposta dall'Amministrazione Comunale.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tengono conto, orientativamente, di un'equilibrata distribuzione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.

3. I criteri di ripartizione delle risorse potranno essere oggetto di negoziazione eventuale con cadenza annuale, sebbene sottostiano comunque al limite e vincolo di spesa di cui all'art.23, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n.75, che prevede che a decorrere dal 01/01/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, così come novellato dall'art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 come convertito con modificazioni dalla legge 11 febbraio 2019, n.12.

4. Le Parti prendono atto della destinazione complessiva delle risorse per la performance organizzativa ed individuale come da Preintesa, impegnandosi a destinare le eventuali ulteriori risorse residue di cui all'art.67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, per tale istituto nel triennio di vigenza del presente contratto.

Articolo 5

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art.7 comma 4 lett. b) CCNL 21/05/2018)

1. Si conviene di rinviare ad apposita coda contrattuale 2020, da concludere entro il 30 Aprile 2020, la definizione di detti criteri, che saranno oggetto di apposito confronto ex art.5 lett. b) del CCNL 21/05/2018 e troveranno applicazione in sede di valutazione performance anno 2020.

2. Tali criteri dovranno essere redatti in conformità delle statuizioni di cui al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150 novellato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n.74, e saranno necessari per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale, alla performance organizzativa, alla differenziazione del premio individuale, alla correlazione dei compensi *ex lege* dovuti ai titolari di Posizione organizzativa, alla determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di PO.

3. Detti criteri, dopo il confronto e l'accordo in contrattazione decentrata, saranno oggetto di apposita regolamentazione da parte dell'Ente.

4. Relativamente alla valutazione performance 2019, le Parti convengono di fare salva l'attuale regolamentazione di cui alla delibera G.C. 72/2014, che comprende anche i criteri per la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, mantenendo l'efficacia dell'accordo confermativo del CCDI 9/12/2016 sottoscritto in data 13/07/2018 e quanto disciplinato col CCDI 2018 sottoscritto in data 31/12/2018.

Articolo 6

Differenziazione del premio individuale

(art.69 CCNL 21/05/2018)

Con riferimento alla differenziazione del premio individuale di cui all'art.69 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono di rinviarne la disciplina, in analogia all'articolo 5, ad apposita coda contrattuale da concludere entro il 30 aprile 2020 prevedendo pertanto l'applicazione di tale istituto in sede di valutazione performance anno 2020 .

Articolo 7

**I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
(art.7 comma 4 lett. c) CCNL 21/05/2018)**

1. L'istituto della progressione economica si realizza tramite acquisizione, in sequenza, degli incrementi retributivi previsti per le varie categorie economiche, riportate nella Tabella C del CCNL 21/05/2018. Tale attribuzione avviene in maniera selettiva fra i dipendenti ai sensi dell'art.16 del CCNL 21/05/2018 e sulla base dei criteri sotto riportati.

2. I posti a selezione per le progressioni orizzontali 2019 sono distribuiti, in relazione alle disponibilità di risorse assegnate per tale finalità, pari ad € **133.594,71 (arrotondato ad € 134.000,00) come budget previsionale da destinare** in maniera proporzionale rispetto alla consistenza degli organici di ciascuna Categoria Economica, secondo le percentuali di seguito indicate:

Cat. ec.	Cat. ec. superiore	N. dip.ti	% scorrimento	N. progressioni	Importo
B1	B2	3	100	3	€ 974,55
B3	B4	10	30	3	€ 908,47
B4	B5	5	30	2	€ 707,59
B5	B6	3	30	1	€ 378,29
B6	B7	7	30	2	€ 1.666,47
B7	B8	24	42	10	€ 4.983,33
C1	C2	31	40	12	€ 6.307,47
C2	C3	9	30	3	€ 1.886,82
C3	C4	29	40	12	€ 8.791,77
C4	C5	16	30	5	€ 4.425,90
C5	C6	75	40	30	€ 20.800,00
D1	D2	21	25	5	€ 5.874,81
D2	D3	60	30	18	€ 43.520,30
D3	D4	27	25	7	€ 8.243,24
D4	D5	23	25	6	€ 7.701,33
D5	D6	16	25	4	€ 8.299,37
D6	D7	20	25	5	€ 8.125,00
TOTALI		379		128	€ 133.594,71

3. Il personale interessato, numericamente riportato nella tabella soprastante, è costituito da quello in servizio nell'Ente alla data dell'1/01/2019 che e presenta, per tutte le categorie, il requisito minimo di permanenza nella posizione economica di 48 mesi ex art. 16, comma 6° CCNL 21/05/2018.

4. Le progressioni saranno assegnate con decorrenza 01/01/2019.

5. Il personale interessato al singolo percorso selettivo - riferendosi con ciò al raggruppamento di dipendenti di ciascun settore nelle condizioni predette - viene sottoposto ad apposita valutazione da parte della dirigenza di riferimento per la copertura dei posti disponibili.

6. Potranno essere sottoposti a progressione quei dipendenti che si siano distinti particolarmente per il contributo fornito al miglioramento della produttività, così come rilevabile dal valore attribuito come performance individuale, unitamente ad altri fattori attinenti all'area delle competenze professionali e delle conoscenze. Devono essere documentate da parte dei dirigenti di riferimento, attraverso l'utilizzo di punteggi (centesimi) in apposita scheda valutativa - per la quale si rinvia all'allegato n. 1, strutturata per categoria e posizione economica secondo i criteri posti dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009 e dall'art.16 CCNL 21/05/2018. Per poter accedere alla possibilità di effettuare progressione economica, il dipendente deve riportare una valutazione minima complessiva corrispondente al punteggio di 60/100.

7. Sulla base dei dati e dei valori economici derivanti dall'applicazione alle posizioni economiche di ciascuna categoria delle percentuali della tabella di cui al punto 2 vengono inviati, a cura del Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo, ai Dirigenti di Dipartimento -

o tenendo conto delle specificità degli assetti organizzativi, al Segretario Generale, al Direttore Generale, ai Dirigenti di Settore/Staff - gli elenchi del relativo personale che può concorrere alle progressioni economiche, prendendo come riferimento l'assegnazione del dipendente alla data del 01/01/2019.

8. I dirigenti di Dipartimento effettuano una consultazione e una verifica congiunta con gli altri dirigenti di Settore presenti nel Dipartimento ed in seguito, collegialmente, in sede di Conferenza dei Dirigenti, al fine di allineare e omogeneizzare tra loro criteri e modalità applicative, assicurando con ciò coerenza complessiva al processo.

9. Qualora nel corso dell'anno fossero intervenute mobilità di personale interno o riorganizzazioni, il dirigente di Settore titolato a compilare la scheda del singolo dipendente è colui al quale il dipendente è assegnato, sentiti i Dirigenti dei precedenti Settori. In tal caso detto dirigente, prima di esprimere il proprio giudizio, è tenuto a consultare in via istruttoria il dirigente di ulteriore riferimento e ad acquisirne i relativi elementi di valutazione, sulla cui base poter complessivamente esprimersi. Nel caso di personale comandato o distaccato presso soggetti esterni (enti e amministrazioni pubbliche), le relative proposte di valutazione di norma dovranno essere acquisite presso i soggetti che gestiscono funzionalmente il personale stesso, dal dirigente del Settore interessato per affinità di materia al servizio di cui trattasi.

10. Una volta concluso il processo di valutazione, e preliminarmente ai nuovi inquadramenti, la dirigenza dà comunicazione individuale dei suoi esiti rendendo dunque partecipe il personale delle scelte compiute, ai fini della massima chiarezza e trasparenza. Il personale sottoscrive per presa visione la scheda di valutazione, potendo richiedere in quella fase specifico colloquio al Dirigente che ha compilato la scheda. I dipendenti valutati possono evidenziare le proprie ragioni ed eventuali errori od omissioni che possono essere incorsi a loro avviso nelle valutazioni di propria pertinenza, entro il termine massimo di 15 giorni dalla predetta comunicazione. Entro ulteriori 15 giorni, un apposito Collegio composto dal Dirigente di riferimento, dal Dirigente di Dipartimento, dal Segretario Generale e dal Direttore Generale, fornisce le dovute risposte, eventualmente ascoltando direttamente le rimostranze dell'interessato, che può essere assistito eventualmente dall'organizzazione sindacale di appartenenza, e procede alle determinazioni finali.

11. Effettuate le procedure di cui ai commi precedenti i dirigenti di Dipartimento - o tenendo conto delle specificità degli assetti organizzativi, il Segretario Generale, il Direttore Generale, i Dirigenti di Settore/Staff - competenti adottano proprie determinazioni di approvazione degli esiti delle valutazioni, trasmettendole al dirigente del Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo.

12. Viene redatta, a cura del Settore Indirizzo Organizzazione e controllo, la graduatoria degli idonei per ogni Categoria Economica di appartenenza del personale, secondo i punteggi conseguiti ed attribuiti dai competenti dirigenti, sulla base del budget contrattato e del numero dei posti messi a selezione. A parità di punteggio, i soggetti da inquadrare nella nuova posizione economica vengono individuati tenendo conto del maggior punteggio assegnato nella scheda per la "performance individuale", ed in subordine per "l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento" compatibilmente col budget complessivo contrattato.

13. Nel caso di permanenza di parità di punteggio anche in tutti i 2 punti della scheda di valutazione, progrediscono tutti i dipendenti a pari merito, compatibilmente con le risorse di parte stabile del fondo risorse decentrate anno 2019. Analogo criterio, sempre compatibilmente con le risorse, viene applicato, nelle situazioni di cessazione nel 2019 del personale progredito, con progressione dunque del dipendente collocato nella posizione in graduatoria immediatamente successiva al progredito cessato e decorrenza dal giorno successivo alla sua cessazione: eventuali ex aequo del dipendente collocato in graduatoria immediatamente successiva al progredito cessato seguiranno i criteri di cui al presente punto. In via residuale rispetto all'eventuale indisponibilità di risorse viene assunto come criterio lo scorrimento fino a concorrenza delle risorse disponibili sulla base della maggiore permanenza nella posizione economica di provenienza. Limitatamente a questa ipotesi residuale gli scorrimenti avranno inizio dalla posizione economica di fascia più bassa, con il criterio di uno scorrimento progressivo di una unità per posizione economica fino alla concorrenza delle risorse disponibili.

14. Completate le fasi di cui sopra, il Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo dispone gli inquadramenti e la liquidazione degli importi dovuti, con decorrenza dall'1/1/2019.

15. Le parti convengono sin d'ora che la disciplina di tale istituto relativamente all'anno 2020 dovrà essere rivisitata sia in relazione alla modalità di individuazione settoriale delle progressioni sia in ordine alle modalità di coinvolgimento del personale nel processo valutativo.

Articolo 8

**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
(art.7 comma 4 lett. d) CCNL 21/05/2018)**

Le parti convengono di rinviare la definizione dell'istituto ad apposita coda contrattuale da concludersi entro il 31/01/2020.

Articolo 9

**L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
(art.7 comma 4 lett. e) CCNL 21/05/2018)**

Le parti convengono di rinviare la definizione dell'istituto ad apposita coda contrattuale da concludersi entro il 31/01/2020.

Articolo 10

**I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1
(art.7 comma 4 lett. f) CCNL 21/05/2018)**

1. Le parti si impegnano a disciplinare le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1, CCNL 21/05/2018 con apposita coda contrattuale, da concludersi entro il 31/03/2020 confermando, nelle more, la validità degli accordi in essere.

Articolo 11

I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2

Le parti convengono di rinviare la definizione dell'istituto ad apposita coda contrattuale da concludersi entro il 31/03/2020.

Articolo 12

**I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
(art.7 comma 4 lett. g) CCNL 21/05/2018)**

1. Le parti convengono di approfondire i contenuti del Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche ex art.113 del d. lgs.vo 18 aprile 2016, n.50 e smi, per il quale era stata data preventiva informazione sui contenuti in data 07/12/2018 da parte datoriale alle

OOSS, impegnandosi a definire la questione entro il 30 aprile 2020.

2. Le parti convengono di approfondire le modalità progettuali, operative ed applicative per gli incentivi IMU/TARI di cui all'art.1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n.145 impegnandosi a definire la questione per l'annualità 2020 entro il 30 aprile 2020.

Articolo 13

**I criteri generali per l'attribuzione di piani di welfare integrativo
(art.7 comma 4 lett. h) CCNL 21/05/2018)**

1. Le parti prendono atto che al momento non sono previsti stanziamenti nel bilancio dell'ente.

2. Le parti rinviando pertanto la disciplina dell'istituto de quo ad apposita coda contrattuale da concludersi in tempo utile per l'annualità 2021.

Articolo 14

**L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità
prevista dall'art.24, comma 1
(art.7 comma 4 lett. i) CCNL 21/05/2018)**

1. Le parti convengono di rinviare a specifico Protocollo tra le parti, da firmare entro il 30 giugno 2020, la definizione degli aspetti operativi dell'istituto della reperibilità nei termini di cui all'art.24 CCNL 21/05/2018.

2. Le parti, quali ambiti oggetto di contrattazione integrativa, concordano ai sensi del comma 4 art. 24 CCNL 21/05/2018 di individuare sin d'ora i seguenti elementi quali parti costitutive del Protocollo e dunque operanti a seguito della sua definizione:

a) di elevare il limite di cui al comma 3 art.24 CCNL 21/05/2018 nei termini di cui al successivo articolo 16;

b) di elevare la misura dell'indennità di cui al comma 1 art.24 CCNL 21/05/2018 a € 11,00.

Articolo 15

**La correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h)
e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
(art.7 comma 4 lett. j) CCNL 21/05/2018)**

Le parti rinviando a quanto convenuto all'art. 5 del presente contratto.

Articolo 16

**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
(art.7 comma 4 lett. k) CCNL 21/05/2018)**

1. Le parti convengono che i turni individuali di reperibilità, in occasione di situazioni particolari ed esigenze temporanee dei servizi interessati possano superare il limite mensile di n.° 6 turni, attraverso una verifica del rispetto del valore medio mensile da effettuare su base bimestrale.

2. Qualora nella verifica bimestrale di cui al punto precedente si rilevi il superamento del valore medio, nel successivo bimestre sarà effettuata una turnazione che consenta con riferimento ad un arco temporale quadrimestrale il rispetto della media mensile di n.° 6 turni.

3. Dopo il primo quadrimestre di applicazione in via sperimentale - che sarà effettuato dal 01 luglio 2020 al 30 ottobre 2020 - le parti si impegnano ad una verifica congiunta degli esiti nelle modalità di cui all'art.3.

Articolo 17

**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
(art.7 comma 4 lett. l) CCNL 21/05/2018)**

Le parti convengono di non elevare i limiti previsti di cui all'art.23, commi 2 e 4 CCNL 21/05/2018.

Articolo 18

Le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

(art.7 comma 4 lett. m) CCNL 21/05/2018)

1. Le parti prendono atto della attuale disciplina regolamentare sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 181 del 27/03/2018.

2. L'Amministrazione si impegna:

a) a garantire al Rappresentante dei Lavoratori Per la Sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;

b) al coinvolgimento del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente e del RLS per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità dei luoghi di lavoro, alla messa a norma di impianti ed apparecchiature, ed alla verifica delle condizioni di lavoro di coloro che sono destinatari di indennità correlate al disagio ed al rischio;

c) all'aggiornamento del DVR con tutti i rischi, compresi quelli da stress lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. nonché a darne la dovuta informativa a tutto il personale dipendente;

d) a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Articolo 19

**L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
ai sensi dell'art.53 comma 2**

(art.7 comma 4 lett. n) CCNL 21/05/2018)

1. Le parti convengono di confermare quanto previsto all'art.53, comma 2, CCNL 21/05/2018 senza pertanto ricorrere alla facoltà di elevare tale contingente.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. La possibilità di elevare il contingente **dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 comma 2 CCNL 21/05/2018 potrà trovare una corretta analisi e definizione, qualora se ne riscontrasse la necessità, nell'ambito dei lavori della commissione paritetica di cui all'art. 6 del CCNL del 21/5/2018, a fronte della presentazione di progetti di innovazioni che rendano opportuna tale facoltà.**

Articolo 20

**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**

(art.7 comma 4 lett. o) CCNL 21/05/2018)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che nell'ente non è istituita la Banca delle ore.

2. Le parti convengono di rinviare a contrattazione da realizzarsi entro l'arco temporale di

vigenza del presente CCDI l'istituzione della Banca delle ore.

3. Le parti, in ragione della complessità che tale istituto comporta in termini di revisione dell'attuale sistema di riconoscimento delle ore di straordinario e quindi del processo peraltro già in corso di rinnovamento/adequamento dei programmi gestionali del personale, convengono di istituire apposita Commissione tecnica paritetica.

4. Gli stati di avanzamento di tali analisi e proposte progettuali saranno oggetto di periodica verifica, in occasione degli incontri di cui all'art.3 del presente contratto.

Articolo 21

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 (art.7 comma 4 lett. p) CCNL 21/05/2018)

1. Le parti convengono che per l'individuazione delle fasce di flessibilità, fermo restando quanto già in atto nelle diverse forme e modalità, debbano essere prese in considerazione le situazioni personali e familiari che comportano un disagio per il raggiungimento della sede di lavoro e lo svolgimento delle attività di carattere familiare, con l'obiettivo di coniugare tali necessità con quelle dell'orario di lavoro e delle specifiche attività di competenza, definendo eventuali ulteriori modalità da applicare alla totalità dei dipendenti.

2. Le parti convengono che specifiche ulteriori flessibilità di orario da adottare in relazione alle situazioni indicate dall'art.27 comma 4 CCNL del 21/5/2018, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno essere definite, sulla base delle richieste dei singoli dipendenti interessati, con riferimento all'orario di entrata ed uscita dal servizio.

3. Le parti convengono che tali ambiti di intervento saranno oggetto di analisi anche nell'ambito della Commissione tecnica paritetica di cui all'art.20 comma 3 del presente contratto.

4. Le parti convengono che in sede di incontro di monitoraggio e verifica dello stato di attuazione dei vari istituti contrattuali – che ai sensi dell'art.3 del presente contratto avrà luogo a giugno 2020 – venga presa in esame una prima proposta in materia con l'obiettivo di calendarizzarne l'approvazione in sede di sessione di cui all'art.3 comma 1 lett. c) del presente contratto.

Articolo 22

L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2. (art.7 comma 4 lett. q) CCNL 21/05/2018)

Le parti convengono di individuare nei mesi estivi di luglio ed agosto il periodo cui applicare l'orario multiperiodale concordando sull'elevazione del periodo di 13 settimane.

Articolo 23

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 (art.7 comma 4 lett. r) CCNL 21/05/2018)

1. Le parti convengono che le 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 CCNL 21/05/2018, debbano rivestire carattere esclusivamente eccezionale e straordinario.
2. In relazione a quanto sopra le parti convengono che rientrino in tali fattispecie ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, debitamente motivate dai settori interessati, con particolare riferimento a progetti di ripristino e messa in sicurezza di strutture, calamità naturali o consultazione elettorali.
3. Di dette ragioni verrà data informativa alle OO.SS..

Articolo 24

L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000

(art.7 comma 4 lett. s) CCNL 21/05/2018)

1. Le parti convengono che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Le parti convengono che per esigenze eccezionali il limite massimo individuale di 180 ore di cui all'art.14 del CCNL 1/4/1999 possa essere elevato a 250 ore annue, fermo restando il limite delle risorse di cui all'art. 14 medesimo.
4. Le esigenze eccezionali di cui al punto precedente sono debitamente motivate dal Dirigente di riferimento del dipendente, prima di procedere alla formale autorizzazione all'espletamento del lavoro straordinario prioritariamente da individuare, al netto delle deroghe espressamente previste dalla normativa, nei settori delle manutenzioni e lavori pubblici, della protezione civile e della polizia municipale, nonché fra gli addetti al supporto agli organi istituzionali.

Articolo 25

I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

(art.7 comma 4 lett. t) CCNL 21/05/2018)

1. Le parti con riferimento all'art.6 CCNL 21/05/2018 convengono che con apposito Protocollo da firmare entro il 30 giugno 2020 si procederà alla formale costituzione dell'Organismo paritetico per l'Innovazione.
2. Sin d'ora concordano sulla necessità che tale organismo ai sensi dell'art. 6 punto 3 comma 3 CCNL 21/05/2018 adotti un Regolamento che ne disciplini il funzionamento.

Articolo 26

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

(art.7 comma 4 lett. u) CCNL 21/05/2018)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che le risorse del Fondo di cui all'art.67 non sono

soggette a riduzione in quanto non risulta necessario un incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5 CCNL 21/05/2018.

2. Con cadenza annuale, entro il 31/12 di ogni anno, l'Amministrazione procede a comunicare l'andamento della spesa con riferimento alle risorse di cui all'art.15 comma 5 CCNL 21/05/2018.

Articolo 27

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art.7 comma 4 lett. v) CCNL 21/05/2018)

Le parti rinviano a quanto convenuto all'art. 5 del presente contratto.

Articolo 28

Il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo (art.7 comma 4 lett. w) CCNL 21/05/2018)

Le parti convengono di rinviare ad apposita coda contrattuale, da concludersi entro il 31/03/2020.

Articolo 29

Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8, in materia di lavori notturni (art.7 comma 4 lett. z) CCNL 21/05/2018)

Le parti convengono di non procedere ad integrazione delle situazioni personali e familiari già previste dall'art.23 comma 8 in materia di richieste di esclusione dalla effettuazione dei lavori notturni.

Articolo 30

Clausola programmatica

Le parti convengono che per quanto non disciplinato dal presente CCDI e dalle previste code contrattuali continuano ad applicarsi i criteri definiti in accordi precedenti e di cui al CCDI del 31/12/2018

ALLEGATO 1 - Elementi di valutazione per le progressioni orizzontali 2019

Dipendente:

Categoria e posizione economica: **passaggio alla posizione:**

Profilo Professionale:

Settore di appartenenza:

1. Per tutti i passaggi di posizione economica nelle cat. B, C e D

			<i>p. da 0</i>	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	Valutazione Performance Individuale	Risultanze della valutazione della Performance individuale - Media dei migliori due anni nel triennio in questione	<i>a 55</i>	
AREA DELLE COMPETENZE PROFESSIONAL I	Qualificazione ed esperienza professionale	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	<i>p. da 0</i>	
			<i>a 45</i>	
		TOTALE (PUNTEGGIO MASSIMO)	<i>100</i>	

Il Dirigente Settore

per presa visione Il Dipendente

Letto, firmato e sottoscritto in Livorno il 30 dicembre 2019

Per i rappresentanti di Amministrazione

Riferimento delibera G.C. 956 del
30/12/2019

Dirigente del Settore “Indirizzo, organizza-
zione e controllo”

Dirigente del settore “Contratti, Provvedi-
torato , Economato”

per le Organizzazioni Sindacali

RSU dipendenti

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

USB

FIALS/ CSA

DICCAP/ SULP
