



**COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**  
**PROVINCIA DI FIRENZE**

Premesso che in data 12.02.2016 alle ore 12.00 nella Residenza Municipale nella Sede Municipale del Comune di Palazzuolo Sul Senio ha avuto luogo l'incontro tra

**La delegazione trattante di parte pubblica** composta da:

Dr.ssa Antonia Zarrillo - Segretario Comunale - Presidente

Dr.ssa Barbara Dall'Omo - Responsabile del Servizio Gestione Risorse - Affari Generali e Servizi Demografici

**Per la Parte Sindacale:**

Sig. Geirola Iacopo - Rappresentante CGIL FP di Zona

**Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria**

Sig. Marchi Mirco

Mirco Marchi

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2016-2018 del personale dipendente non dirigente del Comune di Palazzuolo Sul Senio formato da 24 articoli.



**COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**  
**PROVINCIA DI FIRENZE**

***IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE  
NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2016-2018***

*AS* *Alle*  
*B* *to*



# **COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**

## **PROVINCIA DI FIRENZE**

### **INDICE**

#### **PREMESSA**

**ART.1 QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

**ART.2 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

**ART. 3 VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO**

**ART. 4 IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**ART.5 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI**

**ART. 6 QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASPETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI**

**ART. 7 LAVORO STRAORDINARIO**

**ART. 8 COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE**

**ART.9 CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

**ART. 10 CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

**ART.11 CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'APPLICAZIONE ALLA PREMIALITA'**

**ART. 12 INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI**

**ART. 13 INDENNITA' DI RISCHIO**

**ART. 14 INDENNITA' DI DISAGIO (Art. 17 co.2 lett. e) CCNL 1.04.1999)**

**ART. 15 TURNO**

**ART. 16 REPERIBILITA'**

**ART.17 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.17 co.2 lett. i) CCNL 1.4.1999) e art. 36 co.2 del CCNL 22.1.2004**

**ART.18 INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' (art. 17 co.2 lett. f) CCNL 1.4.1999**



**COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**  
**PROVINCIA DI FIRENZE**

**ART.19 COMPENSI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**ART. 20 – COMPENSI DERIVANTI DA SPONSORIZZAZIONI**

**ART. 21 – COMPENSI DERIVANTI DA CONVENZIONI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI PER CONSULENZE E SERVIZI AGGIUNTIVI - ART. 15 CO 1 lett. d CCNL 1.4.1999**

**ART. 22 CRITERI DI RIPARTO RISORSE AGGIUNTIVE DERIVANTI DAI PIANO TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA – ART. 16 CO 4 – 6 D.L 98/2011 conv. L. 111/2011**

**ART. 23 INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

**ART. 24 NORMA TRANSITORIA**

*[Handwritten signatures]*



# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

## PROVINCIA DI FIRENZE

### PREMESSA

La presente intesa raggiunta in ordine alle materie demandate dai contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e dall'altro, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori anche diversificati, agli effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali-quantitativi dei servizi ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica si sviluppa la presente intesa che si basa sui seguenti principi:

- corrispondenza tra organizzazione dei servizi finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti qualitativi e quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia e economicità e corresponsione delle varie indennità;
- percorsi orizzontali di carriera selettivi legati al merito alla qualità delle prestazioni e ai risultati per fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito della stessa categoria esaltando il ruolo centrale delle risorse umane per lo sviluppo dell'organizzazione;
- fornire alla struttura comunale un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione non più rigidamente compressa in schemi gerarchici e in posizioni non più mutabili una volta conseguite attraverso l'utilizzo delle posizioni organizzative;
- verrà altresì favorito quel necessario processo di delega che se non legato ad obiettivi da perseguire, a momenti di verifica, ad un equo riconoscimento difficilmente riesce a produrre i risultati necessari all'azione di una amministrazione che voglia soddisfare le necessità della comunità amministrata;
- compensi correlati al merito e all'impegno di Gruppo e individuale in aderenza al dettato contrattuale che finalizza le risorse economiche a disposizione a promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza e nel rispetto dei principi fissati con il D.lgs 150/2009 e succ. mod e int.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.lgs 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.lgs 141/2011 in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale e/o gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli art. 5 e 40 del D.lgs 165/2001 ed interpretazione autentica ad opera del D.lgs 141/2011.

#### ART. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Il presente Contratto Collettivo decentrato Integrativo, di seguito denominato C.C.D.I si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

- a) D.lgs 165/2001 "Testo Unico sul pubblico Impiego" in particolare per quanto previsto dagli art.2 commi 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1,3bis e 3 quinquies, 45 commi 3 e 4;
- b) D.lgs 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 N° 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni in particolare artt 16,23 e 31;
- c) D.lgs 141/2011 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009 N° 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni a norma dell'articolo 2 comma 3, della legge 4 marzo 2009 N°15 che



# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

## PROVINCIA DI FIRENZE

interviene anche con norme di interpretazione autentica sugli art. 19.31 e 65 del D.lgs 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;

d) D.L. 78/2010 convertito in legge 112/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" in particolare articolo 9 commi 1, 2 bis 17 e 21;

e) legge 190 del 23.12.2014 (legge di stabilità 2015);

f) CCNL comparto Regioni Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.5.2006, 11.4.2008, 31.07.2009.

Il contratto va interpretato in modo coordinato prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

### ART. 2 - Campo di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo CCDI redatto ai sensi dell'art.5 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 4 CCNL 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Palazzuolo Sul Senio di qualifica non dirigenziale dipendente dell'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato pieno o parziale ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate;

E' fatta salva la determinazione con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane e il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Gli effetti del presente contratto hanno effetto dall'1 gennaio 2016 e conservano la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL o norma di leggi che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

### ART.3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà una riunione entro 10 giorni dalla richiesta.

### ART. 4 - Il sistema delle Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali deve permettere nel rispetto dei distinti ruoli degli enti e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione dell'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare o mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati sia il miglioramento della crescita di lavoro e la crescita professionale del personale.
2. I contratti collettivi nazionale e la legge definiscono le materie e le modalità relative alle relazioni sindacali ai sensi dell'art. 40 del D.lgs 165/2001 e successive modifiche.
3. Tutte le materie non regolamentate dal presente contratto e dal CCNL sono oggetto di apposita preventiva regolamentazione;



# **COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**

## **PROVINCIA DI FIRENZE**

### **ART.5 - Procedure di conciliazione e raffreddamento dei conflitti**

Quando emergono controversie sull'interpretazione del presente contratto la parte interessata invia una formale richiesta scritta con sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo altresì, riferimento ai problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti sottoscriventi il presente contratto si incontrano entro 30 giorni e definiscono consensualmente il significato della controversia.

Gli accordi sostituiscono le parti del contratto decentrato oggetto di controversia con ricaduta sugli effetti giuridici ed economici del contratto fin dall'inizio della vigenza del contratto in parola.

Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie ad esso regolate dalla data della sottoscrizione.

Fermo restando quanto previsto dalla legge 146/90 e dai singoli contratti di settore in materia di esercizio del diritto di scioperare nei servizi pubblici essenziali e allo scopo di prevenire e di comporre i conflitti collettivi le parti, di comune intesa convengono sulla necessità di far precedere eventuali iniziative di sciopero da almeno un tentativo di accordo.

Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione e nei periodi di esclusione dello sciopero l'Amministrazione si astiene dall'adottare iniziative pregiudizievoli nei confronti dei lavoratori direttamente interessati alle ragioni del conflitto.

Per quanto non disciplinato valgono le norme previste dal CCNL.

### **ART. 6 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. Al fine di permettere una reale partecipazione di ogni singolo dipendente al miglioramento della qualità del lavoro e dell'organizzazione degli uffici e ferma restando l'informazione preventiva laddove prevista, l'amministrazione si impegna a attivare appositi strumenti di comunicazione interna rivolta ai dipendenti stessi. In particolare potranno essere avviate con il massimo coinvolgimento dei dipendenti ai vari profili professionali le seguenti iniziative:

- Conferenze di servizio organizzate a livello di Ente di area o di settore finalizzate alla diffusione di informazioni in tema di organizzazione del lavoro e aspetti inerenti la gestione del personale;
- Attivazione di gruppi di miglioramento della qualità a livello di Ente o area in relazione a progetti complessivi di sviluppo organizzativo;
- Attivazione e procedure di ascolto delle proposte di miglioramento organizzativo effettuate dai singoli dipendenti.

### **ART.7 - Lavoro straordinario**

1. Il lavoro straordinario è disciplinato dagli art. 14 del CCNL 1.4.1999 e art. 38 del CCNL 14.9.2000.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, devono essere espressamente autorizzate dal responsabile rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

2. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dar luogo a recupero delle ore effettuate compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio.

3. Il pagamento dello straordinario è un diritto del lavoratore così come previsto dal comma 7 del citato art. 38.



# **COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**

## **PROVINCIA DI FIRENZE**

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può in ogni caso superare di norma un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Il limite delle prestazioni straordinarie è individuato nel limite massimo di 180 ore annue.

Il numero delle ore straordinarie viene ripartito fra i servizi ad inizio anno con eventuale possibilità di modifica in base alle effettive esigenze organizzative che si presenteranno durante l'anno.

### **ART. 8 – Costituzione del Fondo risorse decentrate**

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione Comunale con i criteri previsti dagli art. 31 e 32 CCNL 22.01.2004
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente dall'Ente dopo l'approvazione del bilancio di previsione con determinazione del Responsabile del Servizio Gestione Risorse distinguendo tra la parte relativa alle risorse stabili e la parte relativa alle risorse variabili nel rispetto dei vincoli derivanti dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione Comunale.

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità certezza e ripetibilità.

La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.

Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 (sino all'1.2% del monte salari Anno 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 del CCNL 22.01.2004 possono essere disponibili nel rigoroso e accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Tali condizioni sono verificate mediante il parere positivo da parte del Nucleo di Valutazione.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'ente lo consentono e sempre nel rigoroso e accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti voci:

1. elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti un'oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
2. incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
3. Stanziamento di bilancio in misura ragionevole rapportato all'entità valorizzabile dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi dei servizi;
4. accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base degli standard e/o indicatori predeterminati;





# **COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**

## **PROVINCIA DI FIRENZE**

5. garanzia che le risorse rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
6. previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e pertanto costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
7. In ogni caso nelle more della contrattazione decentrata annuale per l'utilizzo delle risorse del fondo se ne conferma la ripartizione nel limite concordato l'anno precedente.

### **ART. 9 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate**

Le risorse decentrate definite sulla base dell'art. 3 sono destinate in funzione dei diversi criteri;

- a. Progressioni Economiche Orizzontali (Peo) al sistema di riconoscimento economico per progressione economica previsto dal vigente CCNL vengono destinate ulteriori risorse e stabiliti i criteri per il riconoscimento economico in quanto nella legge n. 190 del 23.12.2014 (legge di stabilità 2015) non è prevista la proroga del blocco delle progressioni economiche;
- b. Indennità di comparto: al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente;
- c. Indennità contrattuali di turno e reperibilità: tali voci sono strettamente correlate all'entità numerica del personale in servizio impegnato nei servizi che prevedono turnazioni e reperibilità sulla base degli importi e delle modalità previste nei vigenti CCNL;
- d. Indennità contrattuali di rischio, di disagio e maneggio valori: al finanziamento di tali voci sono destinate le risorse necessarie per indennizzare le fattispecie stabilite dal presente contratto, secondo i criteri e i valori ivi indicati;
- e. Indennità per specifiche e particolare responsabilità: al finanziamento di tali voci sono destinate le risorse necessarie per indennizzare le fattispecie stabilite dal presente contratto secondo i valori e i criteri ivi indicati;
- f. Compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

### **ART. 10 - Criteri di valutazione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali**

La progressione orizzontale è strumento concreto per la valorizzazione della professionalità acquisita stabilmente all'interno dell'Ente sia con esperienza quotidiana che con la partecipazione attiva ai percorsi di miglioramento e si concretizza nel riconoscimento di una posizione economica superiore.

Con decorrenza dal 1 gennaio 2016 potranno avvenire progressioni orizzontali fino alla concorrenza del 60% dei dipendenti del Comune di Palazzuolo sul Senio in servizio a tale data ed aventi diritto alla progressione.

I requisiti sono:

- essere dipendente di ruolo del Comune di Palazzuolo Sul Senio;
- aver maturato, presso questo Ente, un periodo minimo di permanenza di almeno 2 anni nella posizione economica immediatamente precedente (art. 9 C.C.N.L. 11/04/2008);
- non aver effettuato una progressione verticale nei due anni precedenti a quello della selezione;
- non aver riportato sanzioni disciplinari passate in giudicato;



# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

## PROVINCIA DI FIRENZE

Criteri di selezione ed attribuzione:

- media delle valutazioni del rendimento già attribuite e relative al biennio precedente, pari almeno al 85% del massimo per anno (per valori inferiori non è possibile partecipare alla progressione);
- a parità di merito sarà valutata l'anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

L'ufficio personale procederà a redigere la graduatoria, dando attuazione alle progressioni orizzontale con determina del Responsabile del Servizio.

### **ART. 11 - Criteri generali di ripartizione delle risorse destinati all'applicazione delle premialità**

I criteri di gestione hanno come obiettivo primario il perseguimento di un effettivo incremento della produttività e il miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

L'incentivazione della produttività discende dagli obiettivi definiti nel piano della performance e nel PEG e ai risultati effettivamente conseguiti. Nel piano delle performance e nel PEG sono resi espliciti gli obiettivi dell'Ente nella sua globalità nonché quelli settoriali raggiungibili e da realizzarsi di norma in orario di lavoro ordinario.

Gli obiettivi saranno preventivamente comunicati ai dipendenti in apposite riunioni di organizzazione dal soggetto preposto alla valutazione così da rendere esplicito "cosa ci si attende" non solo come "risultato" ma anche come prestazione ed in modo da facilitare, in un contesto di dialogo, le probabilità di successo in termini di miglioramento dell'efficienza e professionalità individuale e collettiva.

L'attribuzione degli obiettivi ai Responsabili di Area dovrà tener conto dei riflessi sul meccanismo valutativo di tutti i dipendenti e pertanto, dovrà rispondere ai criteri di omogeneità e equilibrio tra le Aree.

Le parti intendono riaffermare gli obiettivi prioritari che il sistema di valutazione intende perseguire:

- Orientare le prestazioni verso una sempre migliore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
- Rendere esplicito trasparente e analitico il processo di valutazione del personale;
- Valorizzare meglio le risorse dell'Ente facendo emergere attraverso l'analisi e la valutazione delle prestazioni individuali sia le esigenze e le condizioni per un miglior impiego di personale, sia le eventuali esigenze e opportunità di formazione.

Per la valutazione dei dipendenti si fa riferimento al Sistema permanente di valutazione approvato con delibera G.C. N°63 del 29.10.2012 ove sono previsti i criteri per il calcolo delle presenze/assenze ai fini dell'attribuzione della quota collettiva e individuale di produttività.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata di compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

La liquidazione del compenso premiale è effettuato al termine di un processo valutativo della performance individuale sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione.

### **ART. 12 - Indennità di maneggio valori**

1. L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa secondo quanto segnalato dai singoli responsabili per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato



# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

## PROVINCIA DI FIRENZE

nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata in riferimento all'importo movimentato nell'anno dell'intero servizio.

Entro il mese di gennaio ciascun Agente contabile consegna al Servizio Gestione Risorse l'elenco delle presenze e l'importo dell'anno precedente.

2. Alla liquidazione si procederà con atto del Responsabile del Servizio Gestione Risorse sulla base di specifica documentazione relativa ai valori trattati al personale adibito a ai giorni di effettivo maneggio se diversi dai giorni di effettivo servizio documentati dal sistema di rilevazione presenze verrà effettuato il riscontro di detta documentazione con i dati rendicontati al servizio medesimo.

Importo	Forma di indennità	Per valori individuali	
		medi annui	
		Da €	A €
0,52	Giornaliera	500,00	2.500,00
0,62	Giornaliera	2.501,00	5.000,00
1,00	Giornaliera	5.000,10	7.700,00
1,55	Giornaliera	7.701,00	

3. A titolo non esaustivo si individuano quali beneficiari dell'indennità i dipendenti appartenenti all'Ufficio Demografico e Protocollo e all'Economo comunale.

Altre figure professionali potranno essere individuate successivamente.

### ART.13 Indennità di rischio

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 si individuano le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute dall'Ente.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni suddette compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio un'indennità mensile pari a € 30.00 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004)

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 1) Utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici a motore, complessi e a conduzione altamente rischiosa) attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni particolarmente insalubri di natura tossica o nociva o comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- 2) Attività che comportano una costante e significativa esposizione di rischio di contrarre malattie infettive; attività che per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico – fisici.

A titolo non esaustivo s'individuano quali beneficiari dell'indennità i seguenti profili professionali:

- Operai, capisquadra, tecnici di categoria B e C che svolgano mansioni rischiose nell'esecuzione di operazioni tecnico manuali uso e manutenzioni di strumenti di lavoro o macchine operatrici complesse appartenenti all'area Assetto del Territorio;
- Assistenti sociali di cat. D che svolgono mansioni rischiose nell'ambito delle relazioni dirette con l'utenza del servizio quali visite domiciliari presso utenti a rischio (tossicodipendenti, handicap adulto).

2. Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione dell'effettiva esposizione al rischio di effettiva presenza in servizio.

3. L'importo dell'indennità verrà liquidato con cadenza **semestrale**.



# **COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**

## **PROVINCIA DI FIRENZE**

### **Art. 14 - Indennità di disagio (Art. 17 co.2 lett. e) CCNL 1.04.1999)**

1. Al fine di assicurare la tutela del lavoratore sia sotto il profilo del benessere fisico sia di quello psicologico e ambientale è riconosciuto ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 uno specifico compenso al personale appartenente alle categorie B e C che a prescindere dal profilo professionale, svolga la propria attività di lavoro in condizioni particolarmente disagiate, specificatamente in termini temporali.
2. L'attività disagiata è quella prestata in condizioni particolarmente sfavorevoli sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale. E' una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente i cui fattori rilevanti si individuano nella prestazione richiesta e resa in presenza di eventi eccezionali a cui corrisponde un intervento di urgenza in condizioni sfavorevoli di tempi e modi, tali da condizionare in senso negativo l'autonomia temporale e relazionale del singolo.
3. A tale attività corrisponde un compenso mensile pari **29,00 €**.
4. L'indennità di attività disagiata spetta al personale a tempo indeterminato e determinato ed è liquidata dal Responsabile del Servizio Gestione Risorse sulla base di provvedimento del Responsabile del servizio che dovrà quantificare il numero di interventi effettuati nel corso dell'anno e la qualità degli stessi.

### **ART. 15 Turno**

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000. L'orario di servizio deve essere continuativo, senza interruzioni, per una fascia oraria di almeno 10 ore. L'orario di servizio deve essere unico per tutti i giorni della settimana in cui si articola l'erogazione del servizio e deve avere inizio alla stessa ora e concludersi alla stessa ora per tutti i giorni della settimana. Nell'arco di ogni mese deve verificarsi l'esistenza di un rapporto equilibrato tra turni antimeridiani e pomeridiani, nel senso che il numero di turni prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento.
2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro prestato nell'ambito del turno prestabilito, oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.
3. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore è corrisposta solo l'indennità per turno festivo, mentre nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art. 24 comma 1 del CCNL 14.9.2000 in relazione al numero delle ore lavorative rese. Nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro dominicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art. 22 comma 5 secondo alinea del CCNL del 14.9.2000.
4. L'indennità di che trattasi verrà erogata con cadenza mensile sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione di conformità ai vigenti CCNL del Responsabile del Servizio.



# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

## PROVINCIA DI FIRENZE

### Art. 16 Indennità di reperibilità

1. Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive ed delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.
2. La reperibilità è remunerata con una indennità pari a €10,33 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza. La reperibilità è remunerata con una indennità pari a € 10,33 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari e fissa mensilmente i turni.
4. In caso di intervento operativo del dipendente la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero a richiesta del dipendente con riposo compensativo.
5. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato) il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa; la fruizione del riposo compensativo, non comporta, comunque alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale
6. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL del 1 Aprile 2001 che integra l'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000 in caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta, ai sensi dell'art. 36, comma 7, dell'art. 38 bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione di cui ai commi 2 e 5.
7. L'indennità di che trattasi verrà erogata con cadenza mensile sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione di conformità ai vigenti CCNL del Responsabile del Servizio.

### ART 17 - Indennità per specifiche responsabilità (art.17 co.2 lett. i) CCNL 1.4.1999) e art. 36 co.2 del CCNL 22.1.2004

1. Le indennità relative a specifiche responsabilità individuate nelle figure previste dall'art., 36 co. 2 del CCNL 22.01.2000 sono fissate in € 300.00 annue non cumulabili e competono al personale:
  - A. che rivesta gli specifici ruoli di ufficiale d'anagrafe ufficiale di stato civile, ufficiale elettorale;
  - B. che rivesta il ruolo di funzionario responsabile dei tributi;
  - C. che riveste il ruolo di archivistico informatico;
  - a. addetto all'Ufficio relazioni con il pubblico URP;
  - c. Addetto ai servizi di protezione civile;



# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

## PROVINCIA DI FIRENZE

- d. Che svolge le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo e di gestione a seconda delle competenze stabilite per legge non compete agli incarichi di posizione organizzativa.
  3. L'importo dell'indennità deve essere rapportato per i lavoratori part. time inoltre l'importo dell'indennità deve essere rapportata ai mesi di effettivo servizio prestato intendendo per mese di servizio prestato quello lavorato per almeno 15 giorni.
  4. Tali indennità non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità ex art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1.4.1999 nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti al dipendente competerà quella di importo maggiore.

### ART. 18 - Indennità per particolari responsabilità (art. 17 co.2 lett. f) CCNL 1.4.1999)

Si prevede l'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL 9.5.2006 dei dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL 31.03.1999 ai quali sia affidato con atto formale l'espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità o il coordinamento di altri dipendenti.

Tra i ruoli sopra individuati la quantificazione delle indennità (fino a 2.500,00 € ai sensi dell'art.7 del CCNL 09.05.2006) sarà effettuata attraverso l'attribuzione di un punteggio per i diversi parametri di valutazione secondo lo schema seguente e tenendo conto altresì della percentuale di attribuzione all'ufficio:

Parametri di valutazione	Declaratorie relative al punteggio	Punteggio Massimo
Complessità dei compiti assegnati	Prevalenza di attività eterogenee che richiedono soluzioni specialistiche complesse Punti - 10 Prevalenza di attività eterogenee che richiedono soluzioni specialistiche intermedie Punti - 6 Prevalenza di attività omogenee che richiedono soluzioni specialistiche Punti - 4	10
Autonomia gestionale Livello di discrezionalità propositiva e grado di propositività	Elevata attività gestionale Punti - 10  Media attività gestionale Punti - 6  Limitata attività gestionale Punti - 4	10



# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

## PROVINCIA DI FIRENZE

Rapporti con l'utenza	Relazioni esterne e/0 interna Continua - 10 Frequente - 6 Sporadica - 4	10
Responsabilità	Esterna Punti - 10 Interna/Esterna Punti - 6 Interna Punti - 4	10
Specificità e complessità delle norme da applicare	Elevata (di automatica applicazione) Punti - 10 Media (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento sporadico) Punti - 6 Bassa (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento frequente) Punti - 4	10

Al punteggio così definito verranno ricondotte le seguenti fasce di quantificazione economica dell'indennità:

Fino a 30 punti	€ 500,00
Da 30 a 40 punti	€ 1.000,00
Da 40 a 50 punti	€ 2.000,00

Ai fini dell'individuazione della presente indennità i Responsabili dei Servizi interessati provvedono annualmente a individuare le figure destinatarie delle indennità e a quantificarne l'importo sulla base di una analisi delle posizioni: la proposta viene comunicata al Segretario Comunale che svolge la funzione di controllo e coordinamento sull'uniforme applicazione del sistema di valutazione all'interno dell'Ente.

L'indennità in oggetto è corrisposta annualmente.

La modalità di cui sopra trova applicazione dal primo esercizio relativo alla sottoscrizione del presente contratto decentrato.

### ART. 19 - Compensi per specifiche disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15 comma 1 lett. d) e k) del CCNL 1.04.1999 ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato sono erogati emolumenti ai sensi di specifici regolamenti vigenti nell'Ente. Per gli incentivi di seguito indicati si convengono i seguenti criteri applicativi. Le risorse per il finanziamento dei compensi incentivanti previsti da specifiche:

- ❖ Fondi per la progettazione e l'innovazione – art. 93 d.lgs 163/2006 come modificato dal'art. 13 bis del D.L. 90/2014



# **COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**

## **PROVINCIA DI FIRENZE**

La ripartizione dell'80% del Fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 93 commi da 7 bis – quater del D.lgs 163/2006 secondo i criteri previsti nello specifico regolamento approvato dall'Ente.

❖ **Recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p del D.lgs 449/1997).**

Le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite tra il personale addetto secondo quanto stabilito dal regolamento ICI approvato con delibera C.C. N. 52 del 24 giugno 2005.

**ART. 20 - Compensi derivanti da sponsorizzazioni**

Si rinvia ai criteri e indirizzi che verranno delineati in apposito regolamento da approvarsi da parte del Consiglio Comunale.

**ART. 21 - Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi – art. 15 co1 lett. d CCNL 1.4.1999**

Le risorse sono individuate da specifici accordi con i soggetti pubblici e privati approvati dalla Giunta Comunale sono acquisite al fondo e destinate ai dipendenti che hanno partecipato all'iniziativa, al progetto o all'attività cui è riferita la convenzione accordo in base al grado di coinvolgimento di ciascuno definito dal responsabile della convenzione e dell'accordo.

**ART.22 - Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti dai piani triennali di razionalizzazione della spesa – art. 16 co 4 – 6 D.L 98/2011 conv. L. 111/2011**

1. Per la dovuta informazione ex art. 16 co.6 del D.L. 98/2011 L'Amministrazione Comunale trasmette alla parte sindacale i piani triennali di razionalizzazione entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa nella misura di volta in volta stabilita nel piano fino a un massimo del 50% delle economie aggiuntive totali effettivamente realizzate rispetto a quelle previste dalla normativa vigente realizzate ai sensi del comma 5 dell'articolo citato le parti concorrano che la stessa depurata della quota per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'Ente è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (piano aggiuntivo per specifico gruppo di lavori) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito la produttività e il miglioramento dei servizi tramite integrazione del budget di cui al precedente art. 11.
3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare a titolo indicativo i seguenti criteri:
  - partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
  - la ripartizione tra il personale è operata dal Responsabile del piano secondo o seguenti criteri:
  - qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento;
  - apporto operativo dei componenti il gruppo di lavori alle varie fasi dell'attività;
  - qualità dell'apporto personale.





# **COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**

## **PROVINCIA DI FIRENZE**

4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento a consuntivo del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno.

5. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo.

Il premio per la partecipazione ai piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

### **ART. 23 - Interpretazione autentica**

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI 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.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

### **ART.24 - Norma transitoria**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia e con effetti dal corrente esercizio 2016.

Le clausole o le singole parti di precedenti accordi decentrati non riportati nel precedente CCDI e non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'1 gennaio 2016. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.lgs 150/2009 e all'art. 65 del D.lgs 165/2001 e all'interpretazione autentica resa con l'art.6 del D.lgs 141/2011.