

COMUNE DI FIRENZE

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO –  
PARTE NORMATIVA**

Accordo del 31/7/2014

Amare

How hi

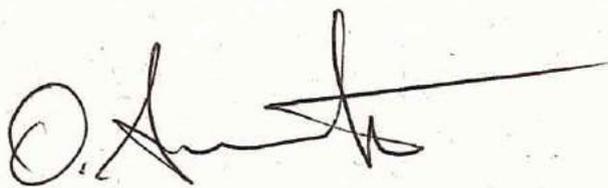
### Richiamati

- L'ipotesi di accordo decentrato integrativo sottoscritto in data 15 giugno 2017;
- La nota prot 217739\_2017 con cui il Collegio dei Revisori dei conti ha espresso parere favorevole in merito;
- La deliberazione della Giunta Comunale n. 342 del 18 luglio 2017 con cui la Delegazione Trattante di Parte Pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva della preintesa sopra richiamata;

Preso atto degli esiti positivi dell'assemblea dei lavoratori svoltasi il 30 giugno 2017.

Tutto ciò premesso

le parti sottoscrivono il presente accordo



Manfredi  
Amore



de  
del

Manfredi  
Manfredi



INDICE

*[Handwritten signature]*

PREMESSA ..... 1

TITOLO I ..... 1

**Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica** ..... 1

    Art. 1-Campo di applicazione..... 1

    Art.2-Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto..... 1

    Art.3- Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo ..... 2

TITOLO II..... 2

**Le risorse decentrate**..... 2

    Art.4-Disciplina delle "risorse decentrate" ..... 2

    Art.5-Gestione sistemi Incentivanti ..... 3

    Art. 6 – Sistemi di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici..... 3

    Art.7- I progetti speciali e gli obiettivi di miglioramento..... 4

    Art 8 – Ripartizione delle risorse ex art. 15, coma 1 lett. d) CCNL 1.4.1999..... 5

    Art.9- Incentivo economico - Personale educativo degli asili nido..... 5

    Art.10-Telelavoro ..... 6

    Art.11- Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL 1.4.1999, al personale con contratto di formazione e lavoro. .... 6

    Art.12- Le Progressioni Economiche Orizzontali..... 6

Titolo III..... 8

**IL SISTEMA DELLE INDENNITA'** ..... 8

    Art.13-Criteri generali..... 8

    Art.14-Turno ..... 8

    Art.15- Attività prestata in giorno di riposo settimanale..... 8

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Art.16-Rischio.....	9
Art.17-Compensi per attività disagiate.....	9
Art.18-Reperibilità .....	11
Art.19- Maneggio valori .....	12
Art.20- Indennità particolari responsabilità .....	13
Art. 21- Indennità per specifiche responsabilità.....	15
Art.22- Posizioni Organizzative .....	16
<b>Titolo IV.....</b>	<b>16</b>
<b>ORARIO DI LAVORO.....</b>	<b>16</b>
Art.23 - Riduzione orario di lavoro - Disciplina delle 35 ore.....	16
Art.24-Limiti massimi di lavoro straordinario per il personale di assistenza agli organi istituzionali .....	17
Art.25-Limite complessivo annuo per la banca delle ore .....	17
Art.26-Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali .....	17
<b>Titolo V.....</b>	<b>17</b>
<b>Disposizioni finali e transitorie .....</b>	<b>17</b>
Art. 27 - Disapplicazioni .....	17
Art. 28 - Disposizioni transitorie per la liquidazione dei compensi incentivanti .....	18
Art. 29 - Adeguamento accordo incentivi Avvocatura.....	18

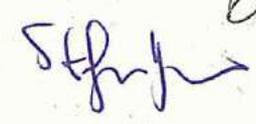
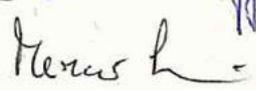










## PREMESSA

L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali riconoscono il contratto decentrato come fondamentale strumento teso ad innalzare i livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici tramite la valorizzazione del merito dei lavoratori.

In tale ottica le parti ritengono di dover perseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento della loro efficienza ed efficacia, individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e possibilmente condiviso, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.

Le disposizioni del presente CCDI sono stipulate in applicazione dell'art. 65 (adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti), comma 1 e 4, d. Lgs 27/10/2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni.

La maturazione complessiva dei sistemi di gestione aziendali (e tra questi, in particolare, il sistema di pianificazione degli obiettivi; la costituzione della banca dati curriculare che consente l'avvio del sistema delle competenze; l'utilizzo della metodologia di analisi organizzativa basata sulla rilevazione dei processi di lavoro) consente alle parti di adeguare e migliorare i criteri di erogazione degli istituti incentivanti, in conformità con le finalità della più recente legislazione.

Le parti hanno negoziato entro i principi e i vincoli dei CCNL del comparto delle Autonomie locali.

## TITOLO I

### Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica

#### Art. 1-Campo di applicazione

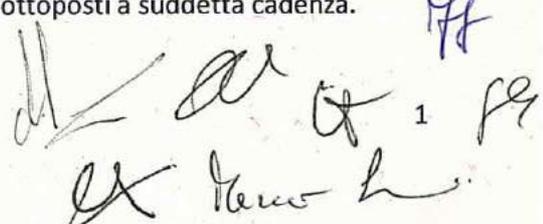
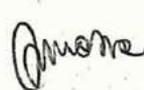
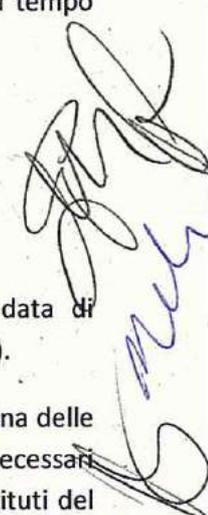
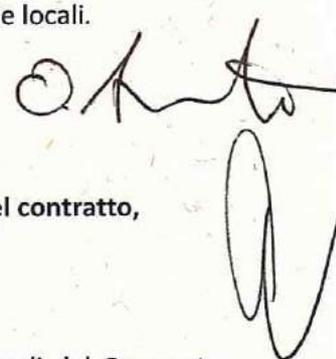
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si richiama ai contratti nazionali del Comparto Regioni e Autonomie Locali e alle disposizioni normative di lavoro in vigore e si applica a tutti i lavoratori - ad esclusione della dirigenza- in servizio presso il Comune di Firenze a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2. Quanto in premessa è recepito dal presente contratto a farne parte integrante e sostanziale

#### Art.2-Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha durata triennale per la parte normativa ed ha efficacia dalla data di sottoscrizione definitiva (fatta salva diversa decorrenza indicata dagli articoli del presente contratto).

2. Esso, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, salvo diversa indicazione da parte del CCNL o della legislazione nazionale e fermi restando i necessari adeguamenti ove si realizzino per "diritto sopravvenuto" condivise e palesi incompatibilità. Gli istituti del trattamento economico che necessitano di negoziazione annuale sono sottoposti a suddetta cadenza.



1

Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato da altri Enti presso questa Amministrazione o utilizzato a tempo parziale. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

3. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.

### Art.3- Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

## TITOLO II

### Le risorse decentrate

### Art.4-Disciplinazione delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo la vigente normativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche.

3. Al fine di valorizzare la crescita professionale dei dipendenti le parti si impegnano ad impiegare tutti gli strumenti previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 150/2009 che disciplina gli istituti contrattuali correlabili all'incentivazione del personale

4. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL 1.4.1999 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.

5. Nell'ambito del monitoraggio degli impieghi delle risorse decentrate eventuali economie del fondo dello

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Moro', 'de', 'Stu', and 'Beno'.]*

straordinario ex art. 14 c. 1 del CCNL 1.4.1999 vengono destinate ad incrementare le risorse finalizzate all'incentivazione dei dipendenti.

#### Art.5-Gestione sistemi Incentivanti

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. A tal fine almeno il 60% delle risorse variabili disponibili viene destinata a remunerare i piani di miglioramento dei servizi che coinvolgono tutto il personale e una quota minoritaria agli specifici progetti di miglioramento di cui al successivo art. 7.
3. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in correlazione agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Amministrazione. Non è pertanto consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
4. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
5. Il premio incentivante sarà corrisposto in caso di presenza effettiva – intesa come prestazione lavorativa svolta anche in modo non continuativo con qualsiasi rapporto di lavoro - di almeno 60 giorni. Tale requisito non è richiesto in caso di cessazione dal servizio per pensionamento. Non sono considerati assenze i congedi maternità, paternità e i casi di infortunio sul lavoro
6. il premio erogato viene comunque proporzionato in base alla tipologia di lavoro full time/part time e alla data di inquadramento in servizio/cessazione dal servizio nei casi infrannuali. 7. Il premio incentivante viene corrisposto di norma entro il mese di luglio al personale avente diritto a seguito del processo di valutazione individuale.

#### Art. 6 – Sistemi di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici che opererà sia per le Posizioni Organizzative che per gli altri dipendenti.
2. Il bilanciamento tra produttività e gli altri istituti incentivanti avverrà applicando il criterio della competenza, salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della produttività.
3. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione di detto meccanismo avverrà a favore dei dipendenti che non hanno subito alcuna decurtazione.

4. Tale meccanismo prevede l'applicazione alla produttività, o retribuzione di risultato per le PO, spettante di una detrazione progressiva per scaglioni pari a:

Importo incentivi	Decurtazione	Premio spettante
DA 100 A 500	5%	95%
da 501 a 1000	25%	75%
da 1001 a 1500	45%	55%
da 1501 a 2000	65%	35%
sopra 2000	85%	15%

5. Per le Posizioni Organizzative l'applicazione del presente sistema degli scaglioni non può comunque comportare una retribuzione di risultato inferiore al 10% della relativa indennità di posizione

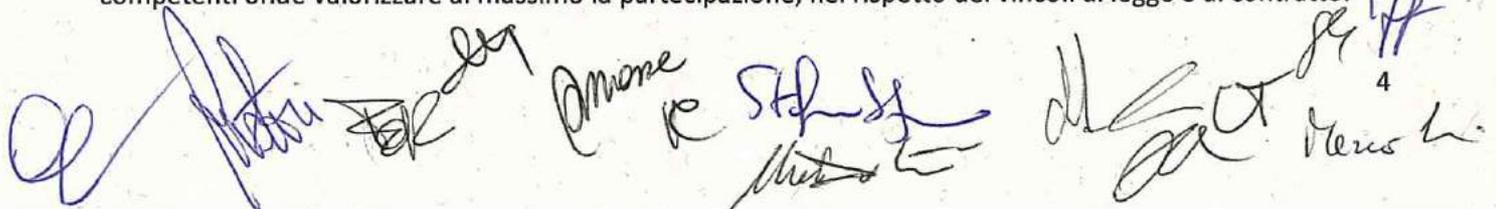
**Art.7- I progetti speciali e gli obiettivi di miglioramento**

1. Ai fini di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi l'Amministrazione comunale può individuare **specifici progetti di miglioramento**. A tale scopo, su proposta dei dirigenti competenti, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti qualitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta, completa degli obiettivi che si intendono conseguire, degli standard di risultato, dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo deve preferibilmente riferirsi ad obiettivi indicati nel PEG/PDO o in altro analogo documento di programmazione della gestione.

2. La valutazione del progetto in termini di obiettivo miglioramento dei servizi e la "validazione" del suo valore economico è di competenza del servizio pianificazione controllo e qualità dell'Ente, cui deve pervenire anche, a consuntivo, a fini di verifica e certificazione, la rendicontazione da parte delle singole Direzioni proponenti. La rendicontazione dovrà contenere l'illustrazione del risultato conseguito da ciascun partecipante al progetto e la specificazione del grado di impegno, in una percentuale compresa tra il 5 e il 30%, percentuale che potrà essere elevata al 40% solo in un limitato numero di casi di apporto particolarmente significativo e determinante.

3. La liquidazione della produttività correlata al progetto non è legata a particolari scadenze temporali, ma consegue all'avvenuta realizzazione dell'obiettivo, attestata in analitica relazione da parte del dirigente competente. La produttività correlata ai progetti la cui conclusione è prevista al 31 Dicembre sarà liquidata di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo. Per la determinazione della produttività correlata ai progetti verranno applicati tutti i criteri di riproporzionamento di cui all'art. 5 c. 5 previsti per la distribuzione del premio incentivante. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore a 2.000 Euro.

4. Nell'ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori e delle singole direzioni a processi migliorativi valutati di interesse per l'Ente, la coesione tra settori e lo spirito collaborativo tra uffici, ogni Dirigente prima di sottoporre la realizzazione di un progetto ex art.15, comma 5, CCNL 1999, al competente servizio per la validazione, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri settori coinvolgendo i dirigenti competenti onde valorizzare al massimo la partecipazione, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.


  
 Amore  
 K  
 SH  
 M  
 4  
 Mens L.

5. In favore delle Posizioni Organizzative a cui è assegnato un ruolo di coordinamento nei progetti speciali, la percentuale massima dell'indennità di risultato individuata ai sensi del successivo articolo 21, può essere incrementata di un ulteriore importo pari al massimo al 5% del valore della relativa indennità di posizione, sempre nel rispetto dei tetti massimi consentiti dalla contrattazione collettiva nazionale, da corrispondere comunque sulla base dei criteri stabiliti dal sistema di valutazione.

#### Art 8 – Ripartizione delle risorse ex art. 15, comma 1 lett. d) CCNL 1.4.1999

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'amministrazione stipula contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 15 comma 1, lett d) CCNL 1.4.1999), secondo le percentuali definite nella D.G. 375/2016. Tali risorse sono destinate: per il 70% all'incentivazione del personale dipendente coinvolto nella gestione delle iniziative e per il restante 30% alla produttività generale.

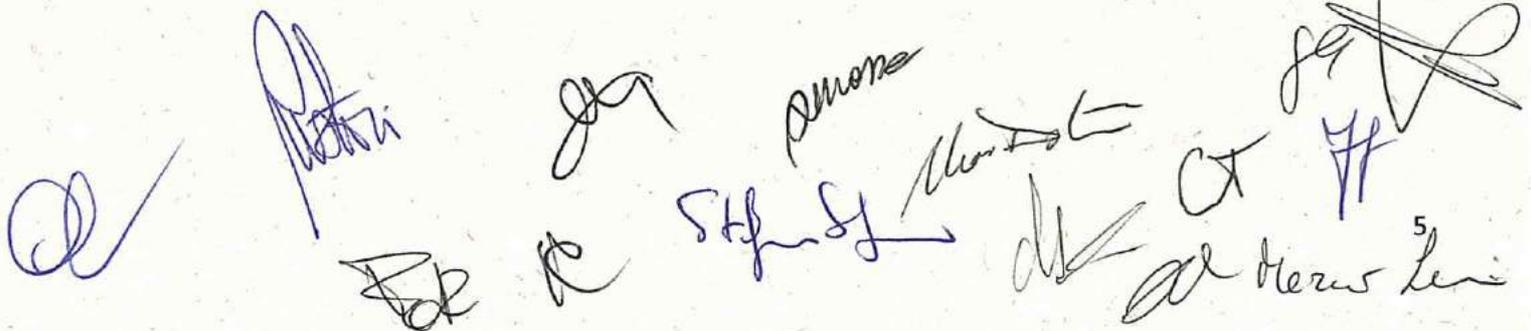
2. La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale interessato, sarà a cura di ciascuna Direzione coinvolta che, a consuntivo, unitamente alla rendicontazione economica destinata alla Direzione Risorse Finanziarie, comunicherà alla Direzione Risorse Umane il personale coinvolto in ogni iniziativa ed il relativo grado di apporto, applicando gli stessi criteri e valori stabiliti al precedente art. 7 per i progetti speciali. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore a 2.000 Euro.

5. In favore delle Posizioni Organizzative a cui è assegnato un ruolo di coordinamento, la percentuale massima dell'indennità di risultato individuata ai sensi del successivo articolo 21, può essere incrementata di un ulteriore importo pari al massimo al 5% del valore della relativa indennità di posizione, sempre nel rispetto dei tetti massimi consentiti dalla contrattazione collettiva nazionale, da corrispondere comunque sulla base dei criteri stabiliti dal sistema di valutazione.

#### Art.9- Incentivo economico - Personale educativo degli asili nido

1. In applicazione dell'art. 31, comma 5, CCNL del 14.9.2000, al personale educativo degli Asili Nido inquadrato nei profili professionali di Educatore asilo nido (cat. C) e Istruttore direttivo pedagogico (cat. D1) spetta un incentivo economico in relazione alle attività ulteriori svolte dal dipendente rispetto a quelle definite nel calendario scolastico.

2. Per le attività di cui sopra è corrisposto un incentivo pari a euro 180 settimanali. Al personale a tempo parziale l'incentivo spetta in misura proporzionale alla percentuale oraria di lavoro prestato.



### Art.10-Telelavoro

1. Ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro possono essere riconosciuti i seguenti istituti disciplinati dal presente contratto, qualora ne ricorrano tutti i presupposti:

- L'indennità di turno di cui all'art. 14;
- Le indennità di particolare responsabilità B , C e D (limitatamente all'indennità per la responsabilità di processo o procedimento) disciplinate all'art. 20;
- Tutti gli istituti incentivanti secondo i criteri generali stabiliti nei precedenti articoli da 4 a 7;
- La Progressione Economica Orizzontale, di cui all'art. 12.

2. Le somme concernenti il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore in telelavoro, che in alcun modo possono considerarsi aventi natura retributiva e dunque rientrare nel trattamento accessorio del personale, devono essere previste, anche in raccordo con il sistema degli obiettivi formalizzato con i documenti di pianificazione dell'ente in particolare il PEG e il PDO, in sede di approvazione del progetto di cui all'art. 1, comma 7 del CCNL del 14 settembre 2000, anche in via forfettaria, tenendo conto dell'esigenza sottesa all'istituto medesimo di "realizzare economie di gestione".

### Art.11- Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL 1.4.1999, al personale con contratto di formazione e lavoro.

1. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, ha diritto a compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art. 17 del CCNL del 1/4/1999, utilizzando solo ed esclusivamente le risorse espressamente previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

### Art.12- Le Progressioni Economiche Orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO) si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. Nel rispetto di quanto previsto dall'art 5 CCNL 31.3.1999 e art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, pari ad un massimo del 35% dei dipendenti potenzialmente interessati per ciascuna annualità, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

2. Come previsto dall'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che vengono annualmente destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

3. Possono accedere alle progressioni i dipendenti che al 31 dicembre dell'anno precedente la data di avvio del relativo procedimento risultino nelle seguenti condizioni:

a) permanenza nella posizione economica ricoperta di almeno 24 mesi acquisita anche presso altri enti del comparto e anche con contratto a tempo determinato



b) anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Firenze di almeno 24 mesi, in qualsiasi categoria e posizione economica

c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente alla data di avvio della selezione

d) non essere in stato di sospensione cautelare obbligatoria

e) aver conseguito, nel biennio precedente la selezione, una valutazione media sui comportamenti/competenze pari almeno a 7/10.

4. I criteri per la selezione concernono :

a) le attività svolte e i risultati conseguiti, rilevati dal Sistema di Valutazione delle performance adottato dal Comune di Firenze, mediante la media della valutazione del biennio precedente l'anno di avvio della selezione, relativa alla performance individuale (peso max 60 punti su 100)

b) le competenze culturali e professionali acquisite, con particolare riguardo a quelle direttamente correlate al ruolo ricoperto e all'attività lavorativa svolta al momento dell'avvio della selezione, valutate in base al curriculum personale. I criteri che saranno considerati a tale scopo sono espressi di seguito in ordine di priorità: 1) esperienza professionale, 2) responsabilità e incarichi assunti, svolti anche presso altri enti 3) formazione attestata, 4) titoli di studio, (peso max 40 punti su 100)

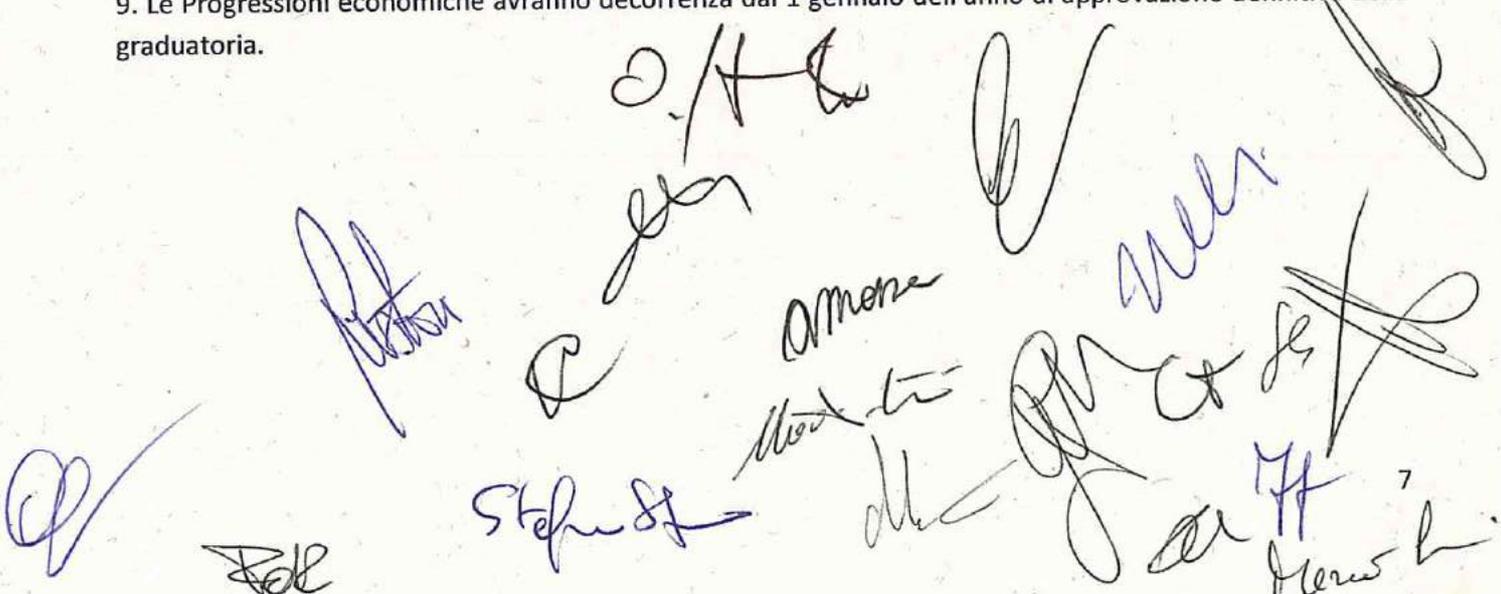
5 in riferimento al precedente comma 4 lett a), per il personale in distacco sindacale, ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CNL 14/9/2000), in assenza di una propria valutazione relativa al biennio, sarà impiegato il valore medio della valutazione della categoria di appartenenza relativa allo stesso biennio.

6. in caso di parità di punteggio sono considerati in ordine di priorità: la migliore valutazione dell'anno precedente su comportamenti/competenze, la posizione economica inferiore, l'anzianità di servizio, l'anzianità anagrafica.

7. In sede di prima applicazione del presente contratto, la prima selezione sarà destinata ai dipendenti in posizione economica iniziale per ciascuna categoria. Per il secondo anno l'80% delle risorse sarà destinato ai dipendenti in posizione economica iniziale.

8. Le graduatorie saranno articolate per categoria e le modalità di ripartizione fra categorie saranno definite in sede di contrattazione decentrata annuale.

9. Le Progressioni economiche avranno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di approvazione definitiva della graduatoria.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "Amene", "Steph", and "Dennis".

### TITOLO III

#### IL SISTEMA DELLE INDENNITA'

##### Art.13-Criteri generali

1. Il presente contratto integrativo definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori.
2. La stessa condizione di lavoro non può, di regola, legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi in relazione alla medesima condizione di disagio rilevata ed a maggior ragione nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
3. Annualmente il Dirigente responsabile del Servizio effettua una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura, e predispone apposito atto in cui, per ciascun dipendente, debitamente motivate, indica le condizioni per l'eventuale riconoscimento delle indennità di cui al presente titolo. Tale atto viene inviato alla Direzione Risorse Umane che verifica la corretta applicazione degli istituti

##### Art.14-Turno

1. Sono soggetti a turnificazione quei servizi a cui viene assegnato del personale il cui orario complessivo di servizio giornaliero sia di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi.
2. L'indennità viene disciplinata all'art. 22 comma 5 CCNL Integrativo del 14/9/2000.

Tale indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

3. L'indennità spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo, ad eccezione dei permessi sindacali e della donazione del sangue e del midollo
4. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dal singolo servizio.

##### Art.15- Attività prestata in giorno di riposo settimanale

1. Per il trattamento accessorio dei dipendenti che per eccezionali esigenze di servizio sono chiamati a prestare attività in giorno di riposo settimanale, si rimanda integralmente all'art. 24, CCNL integrativo del 14/9/2000.

2. Tale trattamento spetta al personale assunto a tempo indeterminato e determinato.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Amuse, Montanari, and others.]*

#### Art.16-Rischio

1. A tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato cui è richiesta una prestazione di lavoro che comporta continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, spetta, per i periodi di effettiva esposizione al rischio, una indennità pari a € 30 mensili lorde.

2. I lavoratori che hanno diritto all'indennità sono quelli che, in maniera diretta e continuativa, risultano esposti ai seguenti rischi:

- a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi
- b) esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (anche non permanenti)
- d) esposizione a rischi di precipitazione
- e) esposizione a rischi di irradiazioni pericolose per la salute.

3. L'individuazione del personale esposto ad alcuno dei rischi sopra elencati a cura del dirigente competente in ragione della valutata concreta attività di servizio espletata, è correlata all'iscrizione in una classe di rischio INAIL e deve essere dunque verificata con cadenza annuale così come previsto dall'INAIL.

4. L'indennità di rischio, spetta al personale a tempo indeterminato e determinato e deve essere liquidata mensilmente in relazione all'effettiva esposizione al rischio. Conseguentemente essa non può essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo. Pertanto essa è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time e l'importo dell'indennità verrà proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (a titolo esemplificativo: ferie, malattia, maternità, permessi...).

L'eventuale modifica delle condizioni che hanno condotto all'attribuzione dell'indennità, deve essere comunicata tempestivamente al fine di sospenderne l'erogazione.

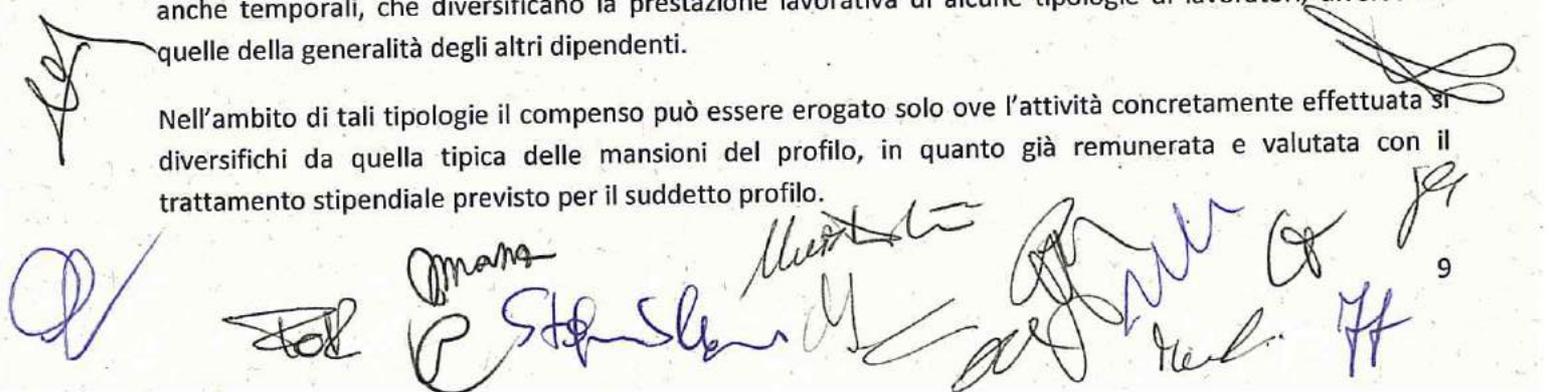


#### Art.17-Compensi per attività disagiate

1. Le parti individuano, ai sensi dell'art. 17, c. 2, lett. e), del CCNL 1/4/1999, uno specifico compenso al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolga la propria attività di lavoro in condizioni particolarmente disagiate.

Si intende per attività disagiata quella effettuata con specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali, ma anche temporali, che diversificano la prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti.

Nell'ambito di tali tipologie il compenso può essere erogato solo ove l'attività concretamente effettuata si diversifichi da quella tipica delle mansioni del profilo, in quanto già remunerata e valutata con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.



2. L'indennità di cui al presente articolo compete al solo personale che risulti esposto, in modo costante e prevalente, a fattori di effettivo disagio, come tali idonei a differenziare le prestazioni interessate dall'ordinarietà del lavoro, sulla scorta di un esame oggettivo della specifica intensità del fenomeno considerato, nell'ambito delle seguenti categorie:

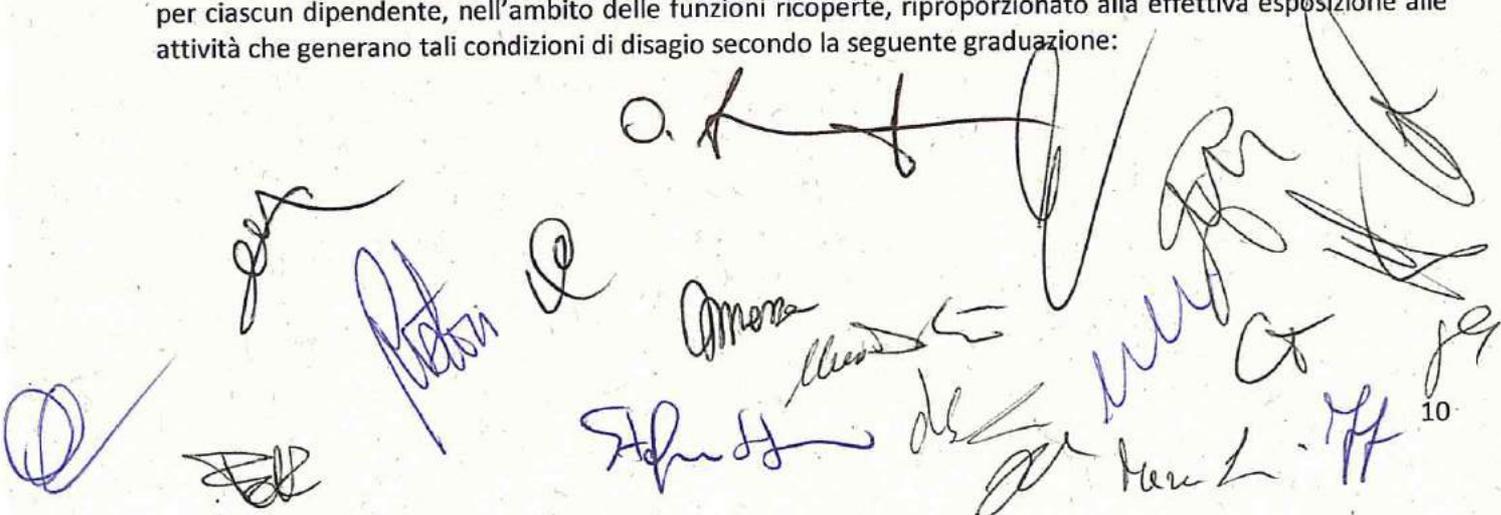
- a) attività svolte in condizioni ambientali difficili in luoghi chiusi o aperti, ( es. attività svolta in luoghi aperti esposti a variazioni climatiche, alti livelli di rumore, temperature rigide o troppo calde, esposizione a fumi e vapori)
- b) situazioni di disagio determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro ad esclusione del turno (quali ad esempio orario su più fasce orarie giornaliere, orario plurisettimanale, frequente improgrammabilità degli interventi richiesti)
- c) interventi su particolari categorie di utenti - fattori di stress relazionale
- d) interventi in situazioni con particolari condizioni igienico-sanitarie
- e) attività esterna non routinaria, soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative
- f) prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi

3. in caso di riconoscimento delle condizioni di disagio sopra elencate, al dipendente viene riconosciuta un'indennità mensile che varia da un minimo di € 30 a un massimo di € 90 mensili, il cui valore annuale sarà determinato in sede di contrattazione decentrata, sulla base delle risorse effettivamente disponibili.

4. L'indennità viene riconosciuta a fronte della presenza di almeno un fattore con esposizione costante e prevalente e in correlazione al numero di fattori di disagio identificati e al livello di esposizione agli stessi, secondo la seguente graduazione:

- A) € 30 mensili lorde in caso di esposizione costante e prevalente a due fattori di disagio;
- B) Massimo € 60 mensili lorde in caso di compresenza di tre/quattro fattori di disagio, di cui almeno uno con esposizione costante e prevalente;
- C) Massimo € 90 mensili lorde in caso di compresenza di cinque/sei fattori di disagio, di cui almeno uno con esposizione costante e prevalente.

5. Fermo restando che l'indennità è riconosciuta solo in caso di effettiva presenza in servizio, e in presenza di almeno un fattore di disagio con esposizione costante e prevalente, l'importo dell'indennità deve essere per ciascun dipendente, nell'ambito delle funzioni ricoperte, riproporzionato alla effettiva esposizione alle attività che generano tali condizioni di disagio secondo la seguente graduazione:



Amore  
Marta  
10

Livello di esposizione dei fattori aggiuntivi di disagio:

	N° FATTORI DISAGIO	Valore massimo	ESPOSIZIONE NON COSTANTE <= 50%	ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE > 50 E <= 75%	ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE >75%
A	1 COSTANTE E PREVALENTE + 1 COSTANTE E PREVALENTE	30			€ 30,00
B	1 COSTANTE E PREVALENTE + 2/3 fattori aggiuntivi	60	€ 30,00	€ 45,00	€ 60,00
C	1 COSTANTE E PREVALENTE + 4/5 fattori aggiuntivi	90	€ 30,00	€ 60,00	€ 90,00

6. L'indennità di attività disagiata, spetta al personale a tempo indeterminato e determinato e deve essere liquidata mensilmente in relazione all'effettiva esposizione al disagio. Conseguentemente essa non può essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo. Pertanto essa è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time e l'importo dell'indennità verrà proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (a titolo esemplificativo: ferie, malattia, maternità, permessi...).

L'eventuale modifica delle condizioni che hanno condotto alla attribuzione dell'indennità deve essere comunicata tempestivamente al fine di sospenderne l'erogazione.

7. Qualora, in casi particolari, si riscontri che da eventi diversificati fra loro, ancorché correlati alle funzioni svolte dal lavoratore, derivino sia situazioni di particolare disagio che continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, l'indennità di attività disagiata si somma all'indennità di rischio.

#### Art.18-Reperibilità

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dall'Amministrazione.

L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal Dirigente del servizio interessato, sentito il Direttore, in modo da rispettare i seguenti vincoli:

- in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto in cui può svolgere il lavoro nelle modalità concordate con il Dirigente nell'arco di 30 minuti;
- ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
- ove possibile, il Dirigente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato inserito nei turni di reperibilità, spetta l'indennità disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000 nella misura di € 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.

Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno 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.

3. In riferimento al punto b) del precedente comma 1, si intende per "singola volta" un periodo continuativo di tempo intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non può essere inferiore a 4 ore e non può superare le 24 ore.

4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario; in tal caso per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità prevista.

5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inserito nei turni di reperibilità.

6. Tutto il personale dell'Ente può essere inserito in turno di reperibilità in caso di eventi qualificati come critici in termini di Protezione civile, ove ne faccia preventiva richiesta il dirigente del settore sulla base delle valutazioni di tutela della pubblica incolumità correlata agli stessi.

7. In caso di attivazione di nuovi servizi si procede in via sperimentale all'applicazione dell'istituto di cui al presente articolo su base volontaria, applicando, ove possibile, il principio della rotazione.

#### Art.19- Maneggio valori

1. L'indennità di maneggio valori è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, intesa come attività di riscossione, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

Per maneggio di valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante, voucher o altri titoli sostitutivi di denaro contante, buoni pasto, titoli di viaggio e marche da bollo, svolta da dipendenti cui sia stata attribuita tale responsabilità con atto formale del dirigente.

2. L'indennità spetta per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa, al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto l'indennità spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria concordata.

3. L'indennità, giornaliera, è proporzionale al valore annuo di quanto movimentato, come risulta dalle rendicontazioni a consuntivo secondo i seguenti scaglioni:

da € 214,85 a € 4.303,64 medi mensili: € 0,52  
da € 4.303,65 a € 10.759,35 medi mensili: € 0,77  
da € 10.759,36 a € 21.518,69 medi mensili: € 1,03  
da € 21.518,70 a € 43.037,90 medi mensili: € 1,29  
oltre € 43.037,90 medi mensili: € 1,55

4. La corresponsione avviene a consuntivo, dopo la presentazione dei prospetti degli agenti contabili, su attestazione del Dirigente

#### Art.20- Indennità particolari responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale a tempo indeterminato appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.

Nell'individuazione, a cura del Direttore interessato, sentito il dirigente preposto, delle tipologie di lavoratori cui attribuire compensi per riconosciute specifiche responsabilità, si tiene conto delle seguenti indicazioni generali:

- a) la medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore;
- b) essa costituisce istituto "premiante" per il lavoratore che concretamente con la propria attività risulta assoggettato ad una specifica responsabilità.

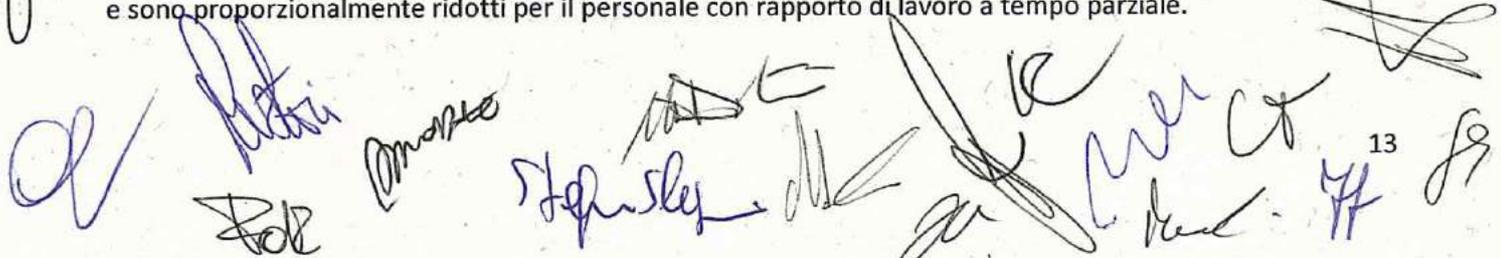
2. L'individuazione del personale cui attribuire le funzioni di particolare responsabilità avviene sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente, in relazione a situazioni di complessità organizzativa e/o che richiedano particolari capacità professionali con ampi margini di autonomia lavorativa, nonché a specifiche esigenze organizzative dei servizi e di articolazione della microstruttura.

3. L'incarico cui è connessa l'indennità è annuale, è attribuito dal Direttore, sentito il Dirigente del Servizio interessato, con apposito atto dirigenziale, scade il 31 dicembre di ciascun anno, ma è automaticamente prorogato salvo revoca per mutamento dell'assetto organizzativo o della scelta gestionale del Direttore competente.

4. Il budget annuale assegnato a ciascuna Direzione è attribuito in rapporto al numero dei dipendenti della Direzione (ponderati rispetto alle categorie di appartenenza e al loro profilo professionale), potenzialmente interessati ai compensi, rispetto al totale dei potenziali destinatari dell'Ente.

5. I mutamenti dello stato di fatto che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di particolare responsabilità devono essere tempestivamente comunicati alla Direzione risorse umane dal Direttore/dirigente competente, onde consentire la sospensione della relativa erogazione

Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Amorato', 'Stefano', and 'M. C.', along with a date '13' and other marks.

L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, con atto motivato del dirigente, o in caso di trasferimento ad altra Direzione e a fronte di aspettativa di durata superiore a 30 giorni. In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. 112/2008.

6. Trattandosi di istituto premiante, come specificato al precedente comma 1, ad integrazione di quanto corrisposto mensilmente, potrà essere erogata al dipendente, a consuntivo, un importo pari al 10% della stessa indennità in relazione agli esiti del sistema permanente di valutazione.

7. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per la successiva conferma di incarichi di specifica responsabilità.

8. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti e nell'ambito dei tetti massimi stabiliti dalla contrattazione nazionale, l'attribuzione di un'indennità al riconoscimento di una delle fattispecie di responsabilità de seguito indicate:

#### A) RESPONSABILITA' DI SISTEMI RELAZIONALI COMPLESSI

(Indennità per il personale di categoria D)

Consiste nello svolgimento di funzioni di elevata specializzazione e di concorso decisionale, collegate alla realizzazione di piani di attività e programmi comportanti la gestione di budget e la preposizione ad uffici che incidono sui rapporti con l'utenza (interna e/o esterna).

Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 1.500 a € 2.500

Elementi per la pesatura:

- a) quantità di dipendenti coordinati
- b) complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate
- c) grado di autonomia nel lavoro svolto
- d) rilevanza dell'interazione con le altre strutture dell'ente
- e) complessità dei profili di utenza esterna e/o interna

#### B) RESPONSABILITA' DI PROCESSO O PROCEDIMENTO

(Indennità per il personale di categoria D e C)

Consiste nella gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo.

Può altresì consistere nell'attribuzione, previa formale assegnazione da parte del Dirigente, di responsabilità di procedimenti o sub-procedimenti amministrativi destinati a produrre effetti finali verso l'esterno.

Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 800 a € 1.500

Elementi per la pesatura:

- a) complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate
- b) grado di autonomia nel lavoro svolto
- c) rilevanza delle attività gestite
- d) rilevanza del livello di relazioni gestite

### C) RESPONSABILITA' DI PARTICOLARE IMPEGNO PROFESSIONALE

(Indennità per il personale di categoria C e B3)

Tale indennità ricorre allorché al dipendente viene assegnata la responsabilità conclusiva su procedure di lavoro a rilevanza interna, da svolgere in autonomia organizzativa ovvero compiti di particolare complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate

Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 500 a € 1.000

Elementi per la pesatura:

- a) complessità e rilevanza delle procedure assegnate
- b) grado di autonomia nel lavoro svolto

### D) RESPONSABILITA' DI SQUADRA E DI RISULTATO

(Indennità per il personale di categoria B)

Tale indennità ricorre quando al dipendente, collocato nell'ambito dell'assetto organizzativo degli uffici e della relativa articolazione della microstruttura, per specifiche esigenze organizzative, venga richiesta autonomia operativa-nella gestione dei compiti assegnati o nella gestione di squadre di operatori. Di norma si intende per "squadra" un numero minimo di almeno due operai (caposquadra+2operai).

I dipendenti sono individuati con disposizioni dei dirigenti, in considerazione delle esigenze del servizio, tenuto conto delle attitudini e delle esperienze maturate. Gli incarichi sono attribuiti applicando, ove possibile, il criterio della rotazione annuale

Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 300 a € 600

Elementi per la pesatura:

- a) numero di operatori coordinati
- b) variabilità delle attività svolte
- c) complessità dei procedimenti amministrativi nei quali il dipendente è coinvolto
- d) livello di autonomia nella gestione dei compiti assegnati

### Art. 21- Indennità per specifiche responsabilità

1. In riferimento a quanto disposto dall'art. 36, c.2 del CCNL 22.1.2004, si riconosce una indennità annua di € 300 ai dipendenti a cui viene attribuito con atto formale del Sindaco l'incarico di ufficiale

di stato civile e di anagrafe e ai dipendenti con incarico di Addetto URP e Operatore Protezione Civile.

#### Art.22- Posizioni Organizzative

1. Ai responsabili di Posizione Organizzativa e è attribuita un'indennità annua, differenziata per tipologia di posizione come segue:

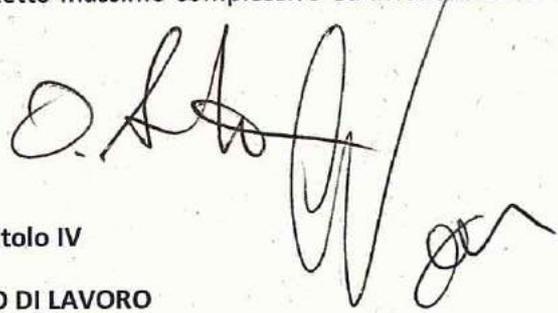
- posizione di fascia A: € 8.200
- posizione di fascia B: € 9.700
- posizione di fascia C: € 10.800
- posizione di fascia D: € 11.600

2. La retribuzione di risultato è compresa tra il 10% e il 20% della retribuzione di posizione ed è corrisposta, secondo quanto previsto dagli articoli 5 e 6 del presente CCDI.

3. La percentuale massima della retribuzione di risultato viene definita annualmente in sede di sottoscrizione degli impieghi, in correlazione alle risorse disponibili.

4. La retribuzione di risultato nella percentuale minima del 10% della relativa indennità di posizione viene riconosciuta a fronte di una valutazione positiva, definita nel sistema di valutazione.

5. La parti prendono atto della possibilità, di conferire per fare fronte a situazioni eccezionali e per tempi limitati più incarichi di posizione organizzativa al medesimo titolare (cosiddetto interim). Suddetto interim comporterà necessariamente una specifica valutazione in termini di erogazione dell'indennità di risultato, che in ogni caso non potrà comunque superare il tetto massimo complessivo ed invalicabile del 25% della retribuzione di posizione.



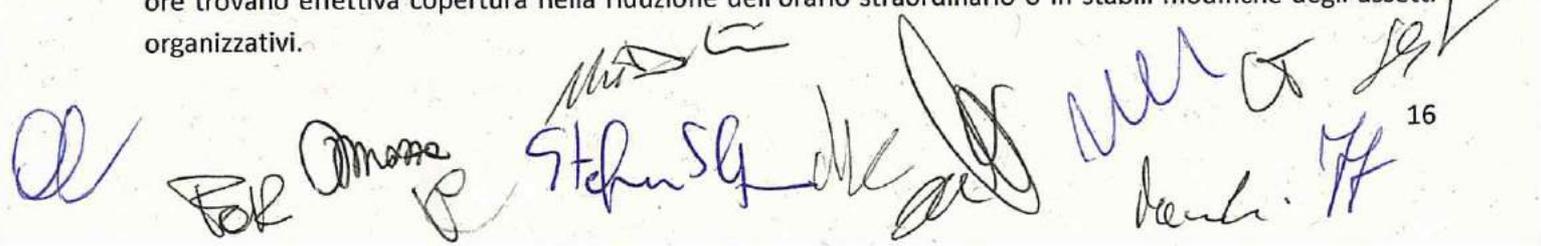
#### Titolo IV

#### ORARIO DI LAVORO

#### Art.23 - Riduzione orario di lavoro - Disciplina delle 35 ore

1. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro, ove già attuata, resta disciplinata dagli accordi precedenti, in quanto compatibili con la vigente normativa CCNL. Il mantenimento degli stessi è correlato alla proporzionale riduzione del lavoro straordinario, intesa come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario rispetto a quella dell'anno precedente, ovvero a stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. Spetta al servizio Pianificazione controllo e qualità verificare che la scelta organizzativa adottata in adozione dell'accordo di cui sopra sia coerente con gli impegni derivanti dall'art. 22, comma 1 del CCNL del 1/4/1999 e certificare espressamente che i maggiori oneri connessi all'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.



#### Art.24-Limiti massimi di lavoro straordinario per il personale di assistenza agli organi istituzionali

1. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a 350, in presenza di esigenze eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.

#### Art.25-Limite complessivo annuo per la banca delle ore

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito ai sensi dell'art. precedente, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

2. Le maggiorazioni spettanti per le prestazioni di lavoro straordinario verranno pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

#### Art.26-Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, su richiesta del responsabile del settore Protezione civile, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al fondo.

2. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.

3. In tali ipotesi ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto spetta compenso per lo straordinario anche ai titolari di posizione organizzativa.

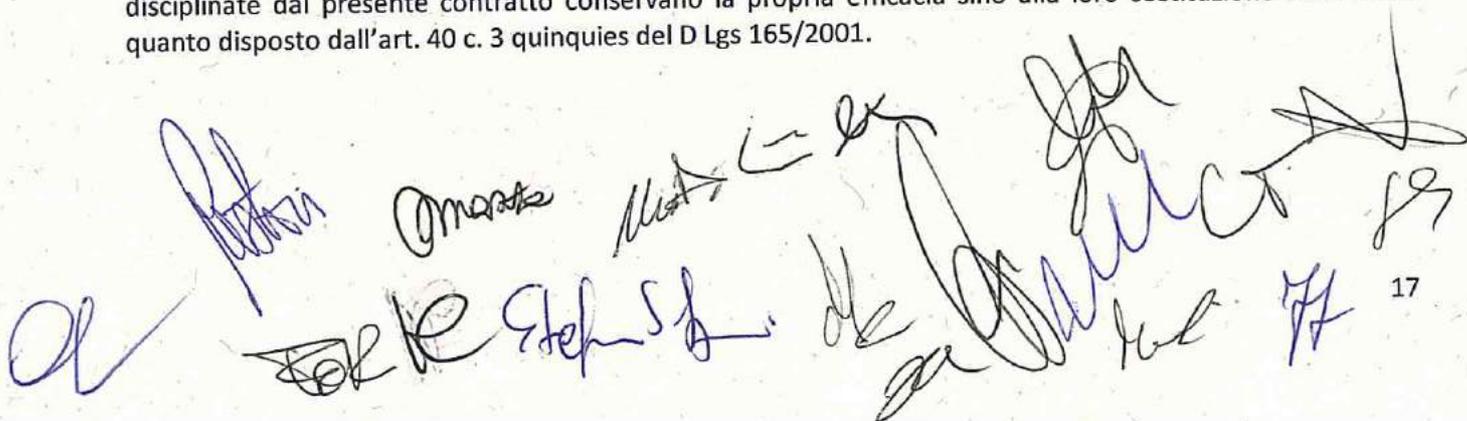
### Titolo V

#### Disposizioni finali e transitorie

#### Art. 27 - Disapplicazioni

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto dall'art. 40 c. 3 quinquies del D Lgs 165/2001.



17

### Art. 28 - Disposizioni transitorie per la liquidazione dei compensi incentivanti

1. I criteri di distribuzione del premio incentivante disciplinati dall'art. 6 saranno applicati solo ai premi che troveranno la loro liquidazione successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, fatto salvo quanto già disciplinato in accordi specifici per le singole annualità.

### Art. 29 - Adeguamento accordo incentivi Avvocatura

1. Al fine di uniformare i periodi di franchigia relativi alla distribuzione degli incentivi, disciplinati nell'art 5 del presente CCDI, l'art. 19 comma 2 dell'Accordo sui compensi per l'avvocatura viene così sostituito:

" In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, i compensi professionali sono riproporzionati al periodo di effettiva presenza in servizio del dipendente. Non sono considerati assenze i congedi per maternità, paternità e i casi di infortunio sul lavoro.

Per quanto riguarda le regole di accesso al compenso si rinvia a quanto disciplinato in sede di contrattazione decentrata per il personale del comparto."



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. One signature in the upper right is a simple, large 'W' shape. Other signatures include names like 'Amore', 'Steph', and 'Devoch'.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

1. In merito alla disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero e all'esercizio del diritto di assemblea, le parti si impegnano a sottoscrivere separato accordo entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato.
2. In merito alla distribuzione del premio incentivante di cui all'art 5, le parti condividono di rivedere il sistema di valutazione attualmente in vigore, tramite la rimodulazione della riparametrazione attualmente prevista per categoria, comprendendo indicativamente la forbice tra 100 e 150.

### NOTA A VERBALE RSU

1. La RSU richiede l'immediata apertura di un confronto sulle modalità di erogazione del buono pasto.

### NOTE A VERBALE PARTE PUBBLICA

1. La Parte Pubblica si impegna ad effettuare una proposta riorganizzativa entro il mese di novembre 2017, che, pur nel rispetto delle esigenze di funzionamento della macchina comunale, razionalizzi l'organizzazione attuale, in maniera coerente con le richieste delle organizzazioni sindacali ed in linea con il trend di riduzione del personale dell'ente, ponendosi l'obiettivo di raggiungere una più equilibrata distribuzione delle risorse del Fondo.
2. L'Amministrazione si impegna, dopo aver posto in liquidazione i progetti speciali nel mese di giugno, ad erogare la produttività collettiva entro il mese di settembre. 1
3. L'Amministrazione Comunale si impegna a programmare percorsi di riqualificazione e sviluppo professionale per i dipendenti che siano stati oggetto di cambio di profilo professionale e nuova ricollocazione organizzativa, in funzione delle competenze attribuite, con particolare riferimento a coloro che saranno ricollocati in profili amministrativi.

### NOTA A VERBALE U.I.L. FPL

1. Per i lavoratori inquadrati nel profilo professionale di informatore si richiede di includerli nell'ordinamento professionale vigente al Comune di Firenze.



Amato

19

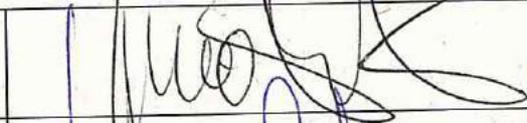
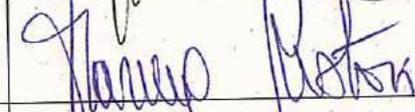
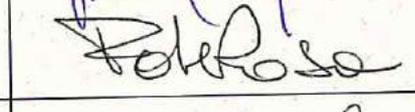
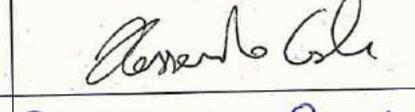
[1] Le parti, preso atto del consistente numero di dipendenti che alla data del 21 Luglio non aveva provveduto a visionare la propria scheda di valutazione, al fine di contemperare i tempi tecnici richiesti dalle procedure informatiche contabili con la possibilità per tutti i dipendenti di procedere alla eventuale presentazione di richiesta di revisione della propria valutazione, concordano di riaprire i termini per la visualizzazione delle schede per coloro che non hanno provveduto fino al 21 di Agosto, al fine di poter procedere al pagamento della Produttività per il mese di Ottobre.

**Dele l'incasellato- Sostituisci con**

"Ottobre"

A collection of handwritten signatures in black and blue ink. The signatures are arranged in several rows. Some are clearly legible, such as 'Mona Ferroni', 'Stelena', 'James Pistori', and 'Stefano Gobbi'. Others are more stylized or partially obscured. A blue signature 'Irene Valentini' is written above a circled blue signature 'Mona'. There are also several other blue signatures scattered throughout the page.

**Per la delegazione trattante di parte pubblica:**

Presidente della Delegazione Trattante: Ing. Giacomo Parenti - Direttore Generale	
Componente Delegazione Trattante: D.ssa Marina Ristori - Coordinatore Area Risorse	
Componente Delegazione Trattante: D.ssa Patrizia De Rosa - Coordinatore Area Welfare	
Componente Delegazione Trattante Dr. Alessandro Casale - Comandante Corpo Polizia Municipale	
Componente Delegazione Trattante D.ssa Annarita Settesoldi - Direttore Risorse Umane	

**Per la delegazione trattante di parte sindacale:**

**RSU**

<b>Nominativi</b>	<b>O.S.</b>	<b>Firma</b>
Armellini Marta	FP CGIL	
Baldini Paolo	FP CGIL	
Bologni Roberto	FP CGIL	
Burrini Francesco	FP CGIL	
Comi Mauro	FP CGIL	
Consumi Lia	FP CGIL	
Cucchiaroni Alessandro	FP CGIL	
Ermini Elena	FP CGIL	
Di Fraia Salvatore	FP CGIL	
Garau Francesca	FP CGIL	
Giullori Bassano	FP CGIL	
Petralli Irene	FP CGIL	
Prete Marina	FP CGIL	

Putignano Silvia	FP CGIL	
Ricciardulli Sonia	FP CGIL	
Rinaldi Stefania	FP CGIL	
Berti Monica	CISL FP	
Bordanzi Gianni	CISL FP	
Giannoni Monica	CISL FP	Monica Giannoni
Annunziata Osvaldo	UIL FPL	O. Annunziata
Barabesi Maurizio	UIL FPL	M. Barabesi
Brasile Rocco	UIL FPL	
Calì Maurizio	UIL FPL	
Gambini Flavio	UIL FPL	
Panichi Pier Giovanni	UIL FPL	
Sammarone Francesco Paolo	UIL FPL	
Sicari Maria Grazia	UIL FPL	
Vecchiarino Paola Angelica	UIL FPL	
Bernardini Beatrice	USB Pubblico Impiego	
Caldoro Antonio	USB Pubblico Impiego	
Cantini Rossella	USB Pubblico Impiego	Rossella Cantini
Cecchi Stefano	USB Pubblico Impiego	Stefano Cecchi
Di Fonzo Vito	USB Pubblico Impiego	
Donatini Marco	USB Pubblico Impiego	Marco Donatini
Fumanti Virginia	USB Pubblico Impiego	
Gabbrielli Silvia	USB Pubblico Impiego	Silvia Gabbrielli
Magherini Niccolò	USB Pubblico Impiego	

Martini Daniela	USB Pubblico Impiego	
Mazza Antonietta	USB Pubblico Impiego	<i>Antonietta Mazza</i>
Quaglia Stefano	USB Pubblico Impiego	
Pescini Paolo	USB Pubblico Impiego	
Romualdi Guido	USB Pubblico Impiego	
Cazzato Giuseppe	COBAS Pubblico Impiego	
Ugolini Gianluca	COBAS Pubblico Impiego	
Sbolgi Stefano	COBAS Pubblico Impiego	<i>Stefano Sbolgi</i>
Andrei Marco	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	
Lensi Marco	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	<i>Marco Leni</i>
Maggini Tommaso	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	
Sedicini Andrea	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	
Cirri Luca	DICCAP – Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali	
Galante Ivan	DICCAP – Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali	<i>Ivan Galante</i>

**OO.SS. TERRITORIALI**

Nominativi	O.S.	Firma
TOZZI CHIARA	FP CAII	<i>Chiara Tozzi</i>
SPOTIN GAURO	FP CIDL	<i>Gauro Spotin</i>
FLANO GAREMINI	VIL FLE	<i>Garemini Flano</i>



## Regioni Autonomie Locali Provinciale di Firenze

27 Luglio 2017

### DICHIARAZIONE AL CCDI

#### Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - personale dipendente non dirigente Firenze

Come fatto rilevare alle parti in sede di contrattazione, la prevista progressione economica orizzontale (PEO) riservata, praticamente per le prime due annualità, ai dipendenti in posizione economica iniziale per ciascuna categoria, annulla ogni lecita aspettativa dei rimanenti lavoratori di veder aumentare e consolidare la propria busta paga.

Anche se consci che le risorse economiche destinate alle PEO sono esigue e che tale personale ha il livello economico tabellare di ingresso, questa O.S. ha rappresentato più volte la necessità di interessare alla progressione economica tutto il personale avente diritto attraverso percentuali decrescenti.

Questa O.S. ha rappresentato anche la necessità di coprire annualmente la parte a riduzione del FES, destinata al piano di rientro per le contestazioni del MEF, unilateralmente deciso e stabilito dall'amministrazione, attraverso i risparmi di gestione dell'ente (razionalizzazione organizzativa) ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, così come fatto da numerosi Enti Locali che non hanno decurtato il fondo.

In tal modo si potrà permettere ad un maggior numero di dipendenti l'accesso alle progressioni economiche orizzontali, ricordando le difficoltà economiche che la totalità di questi ha subito per effetto del blocco dei trattamenti economici (anche sul salario accessorio) stabilito dall'art. 9 del D.L. 78/2010.

Per quanto sopra lamentato questa O.S. pur sottoscrivendo il CCDI, che prevede per alcune categorie ed in particolare per la Polizia Locale il ripristino dell'indennità di disagio e di un ipotetico aumento dei percettori di indennità di responsabilità (al momento ancora sconosciuto), impegna l'amministrazione affinché già dall'anno in corso attui i processi organizzativi e di razionalizzazione della spesa destinando la quota dei risparmi di gestione al fondo dei dipendenti, rivedendo nel corso della contrattazione del FES 2018 l'art. 12 del CCDI al fine di ampliare, oltre che legittimare, l'accesso alle PEO dei dipendenti di ogni categoria.

La delegazione CSA RAL