



## INDICE

<b>Premessa .....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 1 - Ambito di applicazione e durata .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 2 - Fondo risorse decentrate .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 3 - Compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 4 - Specifici obiettivi di produttività .....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 5 - Progressione economica all'interno della categoria .....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 6 - Indennità per specifiche responsabilità .....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 7 - Indennità per particolari responsabilità.....</b>	<b>8</b>
<b>Art. 8 - Indennità di turno.....</b>	<b>8</b>
<b>Art. 9 - Indennità di disagio .....</b>	<b>8</b>
<b>Art. 10 - Indennità maneggio valori .....</b>	<b>9</b>
<b>Art. 11 - Indennità di rischio.....</b>	<b>9</b>
<b>Art. 12 - Reperibilità.....</b>	<b>10</b>
<b>Art. 13 - Personale educativo degli asili nido.....</b>	<b>10</b>
<b>Art. 14 - Altri compensi .....</b>	<b>11</b>
<b>Art. 15 - Interpretazione autentica.....</b>	<b>11</b>
<b>Art. 16 - Disposizioni finali.....</b>	<b>11</b>
<b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N° 1.....</b>	<b>13</b>



piazza Vittorio Veneto, 1  
50019 | tel. 055 055

[www.comune.sesto-fiorentino.fi.it](http://www.comune.sesto-fiorentino.fi.it)

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2011**

### **Premessa**

L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali riconoscono il contratto decentrato come fondamentale strumento politico anche per l'ottimizzazione dei servizi. A tal fine il presente contratto riconosce nel sistema di relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica Amministrazione.

Obiettivo comune da raggiungere è continuare l'azione di miglioramento dei servizi, già rilevato negli scorsi anni, attraverso una più efficace organizzazione del lavoro, da realizzare anche con modelli sperimentali che valorizzino le risorse umane, sia sul versante professionale che su quello economico.

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.

Al riguardo, pur nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali delineato dalla recente normativa in materia di pubblico impiego, il sistema è incentrato sul rafforzamento del confronto e della partecipazione su tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità dei servizi. A tal proposito, si richiama la deliberazione della Giunta Comunale n° 161 del 20/07/2010, con la quale è stato approvato il Documento di intesa tra i Sindaci e le R.S.U. dei Comuni di Campi Bisenzio, Calenzano, Lastra a Signa, Scandicci, Sesto Fiorentino e Signa relativo alla manovra economica del Governo, nel quale si riconosce l'opportunità di mantenere un sistema di relazioni sindacali tra parte datoriale e parte sindacale che si sostanzia in un costante e aperto confronto costruttivo.

## **Art. 1 - Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti. Esso viene applicato dal giorno successivo alla sua stipula, con validità **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2011** per la parte economica, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso CCDI, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti.
2. Il presente accordo conserva validità anche dopo la data suddetta per gli istituti di carattere economico, che vengono comunque applicati salvo conguaglio delle maggiori o minori somme dovute al personale in conseguenza della sottoscrizione del contratto decentrato relativo all'anno 2012.
3. Le disposizioni a carattere normativo rimangono in vigore fino ad una loro espressa modifica od abrogazione ad opera di un successivo contratto decentrato integrativo.
4. L'Amministrazione provvederà a distribuire una copia del presente accordo ad ogni dipendente che non abbia in dotazione una postazione con accesso alla rete.

## **Art. 2 - Fondo risorse decentrate**

1. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004 (**Tabella 1**).
2. Le risorse disponibili per l'anno 2011 sono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio secondo la **Tabella 2** allegata al presente contratto quale parte integrante e sostanziale.
3. Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

## **Art. 3 - Compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a, C.C.N.L. 01/04/1999)**

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. Le parti concordano nel destinare le risorse relative al miglioramento dei servizi al raggiungimento degli specifici obiettivi strategici riportati nel P.E.G. (per l'anno 2011 approvato con deliberazione della Giunta comunale n° 72 del 12/04/2011 e successive modifiche ed integrazioni), che determinino un sostanziale e verificabile accrescimento dei servizi esistenti, correlato ad un aumento delle prestazioni del personale in servizio. I relativi compensi sono strettamente connessi al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema permanente di valutazione adottato dall'ente.
3. In particolare, ciascun obiettivo strategico dovrà indicare:

- a) l'obiettivo concreto e tangibile da conseguire;
  - b) gli indicatori di risultato;
  - c) i tempi di realizzazione;
  - d) i sistemi di verifica a consuntivo;
  - e) le risorse necessarie.
4. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione, effettuato ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del D.Lgs. 27/10/2009, n° 150 (che si allega al presente contratto a fini meramente conoscitivi – **Allegato B**).
  5. I dipendenti che, nell'anno di riferimento, ricevono compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e rientranti nelle previsioni di cui all'art. 15, comma 1, lett. k), del C.C.N.L. 1/4/1999, subiranno una ulteriore decurtazione del compenso legato alla performance individuale pari al 20% dei compensi ricevuti in virtù delle suddette disposizioni per la parte eccedente € 2.000,00, fino a concorrenza della somma spettante a titolo di performance individuale.
  6. Le risorse complessivamente destinate alla erogazione dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi sono stabilite nella Tabella 2 allegata al presente contratto e sono finanziate con le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera a), ultimo periodo (risorse già destinate al personale delle ex qualifiche 7<sup>a</sup> ed 8<sup>a</sup> incaricato di posizione organizzativa) e comma 5 (miglioramento quali-quantitativo dei servizi), del C.C.N.L. 1/4/99. Confluiscono inoltre in detta destinazione i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina sul lavoro straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 01/04/1999, nonché le somme non utilizzate o non attribuite relativamente all'anno in corso e finanziate con le risorse ex art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/01/2004.

#### **Art. 4 - Specifici obiettivi di produttività**

1. Oltre agli obiettivi strategici contenuti nel P.E.G., possono essere individuati specifici obiettivi di produttività aventi particolare rilevanza, di carattere interdisciplinare o finanziati attraverso appositi istituti nell'ambito dei compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Gli obiettivi di cui al comma precedente sono approvati con determinazione del Direttore Generale, su proposta dei Dirigente di Settore e dei Responsabili di U.O.A., previa informazione sindacale; ciascun obiettivo deve indicare la tipologia dell'attività da svolgere, il periodo di svolgimento, i risultati che si intendono raggiungere con i relativi indicatori, il grado di compatibilità con gli obiettivi programmatici stabiliti dall'Amministrazione, il fabbisogno in termini economici, il contingente di personale, distinto per categorie, che svolgerà l'attività ed i parametri di controllo che saranno posti in essere.
3. Il calcolo del fabbisogno di spesa per ciascun obiettivo dovrà essere effettuato secondo criteri di ragionevolezza e proporzionalità, tenendo conto dei seguenti fattori:
  - a) strategicità per l'ente;
  - b) eventuali risparmi di spesa;
  - c) attività svolta nell'ambito o al di fuori dell'orario di servizio ordinario;
  - d) impegno orario complessivamente richiesto;
  - e) complessità dell'attività.

4. Le attività di cui al presente articolo saranno finanziate mediante risorse aggiuntive, stanziata dalla Giunta comunale ai sensi dell'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. 01/04/1999, nel limite riportato nella Tabella 1 allegata al presente contratto.
5. I compensi potranno essere liquidati solo a seguito dell'accertamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

**Art. 5 - Progressione economica all'interno della categoria (art. 17, comma 2, lett. b, C.C.N.L. 01/04/1999)**

1. L'istituto della progressione economica di categoria è finalizzato a promuovere il merito e il miglioramento della performance individuale, attraverso l'attribuzione di incentivi economici di natura fissa e continuativa. Le progressioni sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati col sistema di valutazione vigente.
2. Viene transitoriamente confermato il sistema di valutazione del personale finalizzato all'effettuazione della progressione economica orizzontale, così come delineato nell'art. 13 del CCDI sottoscritto il 06/02/2006 e successive modifiche ed integrazioni, ad eccezione delle disposizioni modificative di cui ai commi seguenti. Per una migliore lettura del presente contratto decentrato, si allega allo stesso l'art. 13 del CCDI 06/02/2006, nel testo attualmente vigente (**Allegato A**).
3. Le parti stabiliscono di effettuare progressioni economiche per un importo equivalente massimo di € 35.000,00 a valere sulle risorse di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/01/2004. La ripartizione delle suddette risorse tra le varie categorie sarà oggetto di apposito accordo integrativo tra le parti firmatarie del presente contratto, da concludere entro il 29/2/2012.
4. Ai sensi dell'art. 9, comma 21, ultimo periodo, del D.L. 31/05/2010 n° 78, convertito in Legge 30/07/2010 n° 122, le risorse sopra indicate non vengono erogate al personale beneficiario (senza possibilità di recupero) e sono considerate gravanti sulle risorse stabili di cui all'art. 31, comma 2, C.C.N.L. 22/01/2004 per gli anni 2011, 2012 e 2013. Le stesse vengono destinate, limitatamente all'anno 2011, ad incrementare i compensi destinati alla produttività e al miglioramento dei servizi di cui al precedente art. 3.
5. La nuova posizione economica verrà acquisita con decorrenza **1° gennaio 2011**.
6. In considerazione del nuovo sistema di valutazione della performance dei dipendenti e dei titolari di posizione organizzativa (approvato con determinazione del Direttore Generale n° 55 del 20/10/2011), le parti stabiliscono fin da ora di procedere entro il 30/9/2012 ad una modifica del sistema di valutazione del personale finalizzato all'effettuazione della progressione economica orizzontale, in modo tale da rendere i due sistemi connessi e integrati. Il nuovo sistema sarà applicato a decorrere dalle valutazioni dell'anno 2012.

**Art. 6 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni)**

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità - ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria della categoria di appartenenza - da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa.
2. I relativi compensi sono erogati mensilmente ai dipendenti individuati a cadenza annuale con atto formale del Dirigente, in base ai criteri definiti dal presente articolo. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. La determinazione dell'indennità correlata a ciascuna posizione di responsabilità è effettuata dal Direttore Generale in base ai punteggi attribuiti dai Dirigenti in virtù del livello di complessità, autonomia e responsabilità della posizione stessa, così definito:
  - a) Dipendenti di cat. D con responsabilità di Servizio: **da € 1.600,00 ad € 2.000,00 annui;**
  - b) Dipendenti di cat. D con responsabilità di struttura sotto ordinata al Servizio o all'U.O.A. : **da € 700,00 ad € 1.500,00 annui;**
  - c) Dipendenti di cat. C e D con responsabilità di processo: **da € 400,00 ad € 600,00 annui;** per "responsabilità di processo" si intende l'assegnazione formale, da parte del dirigente, di specifici compiti e funzioni connessi ad un insieme omogeneo e complesso di procedimenti; tali assegnazioni non potranno riguardare più del 20% dei dipendenti di un Settore o U.O.A. (con esclusione dei titolari di posizione organizzativa), con arrotondamento all'unità superiore;
  - d) Dipendenti di cat. B, C e D con compiti di coordinamento di altro personale o gruppi di lavoro: **da € 400,00 ad € 700,00 annui.**

4. I criteri di misurazione del livello di responsabilità sono i seguenti:

a) Complessità organizzativa

a.1) personale assegnato:

- nessun dipendente:	punti 1
- 1 o 2 dipendenti:	punti 2
- 3 o 4 dipendenti:	punti 3
- 5 o più dipendenti:	punti 4

a.2) procedimenti/processi formalmente attribuiti:

- fino a 5:	punti 1
- da 6 a 10:	punti 2
- da 11 a 20:	punti 3
- oltre 20:	punti 4

a.3) risorse economiche:

- fino a € 10.000,00:	punti 1
- da € 10.000,01 ad € 100.000,00:	punti 2
- da € 100.000,01 ad € 1.000.000,00:	punti 3
- oltre € 1.000.000,00:	punti 4

b) Autonomia e responsabilità

b.1) grado di autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate

- limitato (opera prevalentemente dietro indicazione del responsabile)      punti 2
- rilevante (opera su indicazioni di massima del responsabile)      punti 5
- elevato (opera prevalentemente in autonomia)      punti 8

5. In base al punteggio ottenuto, è riconosciuta la seguente indennità annua per 12 mensilità:

	da 5 a 10	da 11 a 15	da 16 a 20
a) Cat. D resp. di Servizio	€ 1.600,00	€ 1.800,00	€ 2.000,00
b) Cat. D resp. di struttura sotto ordinata	€ 700,00	€ 1.000,00	€ 1.500,00
c) Cat. C/D resp. di processo	€ 400,00	€ 500,00	€ 600,00

In caso di attribuzione ad interim della responsabilità di altra struttura, al dipendente è riconosciuto un compenso pari al 30% di quello previsto per la struttura assegnata ad interim, nel limite complessivo di € 2.500,00 annui.

6. Ai dipendenti di categoria B, C o D ai quali siano stati formalmente attribuiti compiti di coordinamento ed organizzazione di altro personale o di gruppi di lavoro, l'indennità di cui trattasi è assegnata in base ai seguenti criteri:
- diretta responsabilità del coordinamento di almeno 4 dipendenti: € 700,00 annui
  - diretta responsabilità del coordinamento di almeno 2 dipendenti: € 400,00 annui
7. Le indennità di cui ai commi 5 e 6 sono alternative; in caso di concorrenza di più responsabilità, al dipendente verrà erogata esclusivamente l'indennità di valore più alto.
8. Ai dipendenti incaricati della funzione di "preposto" ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. e), del D.Lgs. 9/4/2008, n° 81 o dello svolgimento di funzioni di segreteria di un assessore, dell'ufficio di presidenza del Consiglio comunale, della Conferenza dei capigruppo o di una commissione consiliare, è attribuito un compenso forfetario di € 400,00 annui, eventualmente cumulabile con i compensi di cui ai commi 5 o 6 nel limite di € 2.500,00 annui.
9. Ai dipendenti addetti al supporto agli organi istituzionali è attribuito un compenso forfetario di € 400,00 annui, non cumulabile con i compensi di cui ai commi 5 o 6.
10. In considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità assegnate ai dipendenti inquadrati nel profilo professionale di "Istruttore direttivo pedagogico – cat. D1", agli stessi è assegnata una indennità di responsabilità pari ad € 1.500,00 annui.
11. In considerazione delle specifiche responsabilità connesse alle funzioni espletate dai dipendenti inquadrati nel profilo professionale di "Assistente sociale – cat. D1", agli stessi è assegnata una indennità di responsabilità pari ad € 600,00 annui.
12. Per l'individuazione degli incaricati i dirigenti dovranno far riferimento a criteri di competenza, professionalità ed esperienza. Per le posizioni per le quali vi siano potenzialmente più soggetti in possesso dei requisiti e della professionalità richiesti, si potranno conferire gli incarichi secondo un sistema di rotazione annuale.
13. La misurazione del livello di responsabilità di ciascuna posizione è effettuato a cadenza annuale entro 30 giorni dall'approvazione del P.E.G.
14. Ai sensi dell'art. 9, comma 1, del D.L. 31/05/2010 n° 78, convertito in Legge 30/07/2010 n° 122 (divieto di superamento del trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010),

l'indennità di cui al presente articolo può essere attribuita individualmente in misura maggiorata rispetto all'anno 2010 esclusivamente nei seguenti casi:

- a) prima attribuzione di un incarico di responsabilità;
- b) attribuzione di un incarico diverso dal precedente;
- c) conferma dell'incarico precedente, ma con aumento di funzioni e responsabilità.

In ogni altro caso, l'indennità riconosciuta non può, in alcun modo, essere superiore a quella percepita relativamente all'anno 2010.

#### **Art. 7 - Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni)**

1. L'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. 1/4/99, inserita dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22/1/2004, è stabilita in € 300,00 annui lordi.
2. I relativi compensi sono erogati mensilmente ai dipendenti individuati con atto formale del Dirigente e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Le figure professionali che beneficiano dell'indennità di cui trattasi sono le seguenti:
  - a) ufficiali di stato civile e anagrafe;
  - b) ufficiale elettorale;
  - c) addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
  - d) addetti ai servizi di Protezione Civile.
4. L'indennità di cui al presente articolo è alternativa a quella prevista al precedente art. 6 e non spetta ai titolari di posizione organizzativa.
5. Anche per tale indennità, vale quanto previsto dal precedente art. 6, comma 14.

#### **Art. 8 - Indennità di turno (art. 22, C.C.N.L. 14/9/2000)**

1. L'indennità di turno è attribuita ai dipendenti che articolano la loro prestazione lavorativa su turni.
2. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicinata nell'arco del mese. A tal fine, si considera "equilibrata" una distribuzione dei turni qualora uno stesso turno non venga svolto per più dei 2/3 del totale dei giorni lavorati nell'arco del mese.
3. Ai dipendenti i quali, per esigenze di servizio, sostituiscono altro personale in turno diverso da quello stabilito, ai fini del comma 2 viene considerato il turno originariamente programmato.

#### **Art. 9 - Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e, C.C.N.L. 1/4/99)**

1. L'indennità di disagio è finalizzata a remunerare particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori inquadrati nelle categorie A, B e C, diverse e più gravose rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi,

comunque, di modalità della prestazione lavorativa che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.

2. Per situazioni di lavoro comportanti disagio si intendono le attività continuative svolte in condizioni particolarmente gravose, come ad esempio:
  - a) orario di lavoro effettuato con modalità diverse nell'arco del mese;
  - b) frequenza di prestazione lavorativa in giornate festive;
  - c) attività resa in condizioni climatiche avverse da parte del personale esterno;
  - d) prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio da parte degli istruttori socio-educativi.
3. L'indennità di disagio è determinata in € 25,00 mensili.
4. I compensi di cui al comma precedente non spettano qualora il dipendente benefici, per la stessa prestazione, del diverso regime di cui all'art. 22 del C.C.N.L. 14/09/2000 (indennità di turno).
5. I Dirigenti/Responsabili di U.O.A. dovranno individuare il personale beneficiario di tale istituto.

#### **Art. 10 - Indennità maneggio valori (art. 36, C.C.N.L. 14/09/2000)**

1. Viene confermata la disciplina in materia così come stabilita dall'accordo decentrato del 19/07/2001. In particolare, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, nei seguenti importi:

a) maneggio valori di importo medio mensile superiore a € 250.000,00:	€ 1,55
b) maneggio valori di importo medio mensile superiore a € 125.000,00:	€ 1,29
c) maneggio valori di importo medio mensile superiore a € 50.000,00:	€ 1,03
d) maneggio valori di importo medio mensile superiore a € 5.000,00:	€ 0,77
e) maneggio valori di importo medio mensile superiore a € 500,00:	€ 0,52
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa.

#### **Art. 11 - Indennità di rischio (art. 37, C.C.N.L. 14/09/2000)**

1. L'indennità di rischio è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.
2. Essa viene erogata nella misura stabilita dall'art. 37 del C.C.N.L. 14/09/2000 (€ 30,00 mensili lordi), in proporzione ai giorni di effettiva esposizione al rischio.
3. I lavoratori che hanno diritto alla indennità di cui trattasi sono quelli che, in maniera diretta e continuativa, sono 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 esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute;
  - f) esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa.
4. L'individuazione del personale esposto ad alcuno dei rischi sopra elencati è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di U.O.A. cui il dipendente è assegnato.

#### **Art. 12 - Reperibilità (art. 23, C.C.N.L. 14/09/2000)**

1. L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art. 23 del C.C.N.L. 14/09/2000.
2. Le parti prendono atto che, al momento, il servizio di pronta reperibilità è istituito:
  - a) per il personale dell'ufficio di stato civile relativamente alle denunce di morte in giornate festive;
  - b) per il personale autista di scuolabus, in caso di assenza non preventivata del personale in servizio;
  - c) per il personale addetto ai sistemi informatici, limitatamente al sabato mattina.
3. L'Amministrazione comunale si impegna a comunicare tempestivamente alle organizzazioni sindacali eventuali ulteriori istituzioni del servizio di pronta reperibilità in altre strutture dell'Ente.

#### **Art. 13 - Personale educativo degli asili nido**

1. A conferma di quanto stabilito nei precedenti accordi decentrati integrativi, sottoscritti rispettivamente in data 10/07/2002 e 05/11/2003, il monte ore - cioè l'attività integrativa non destinata al rapporto diretto educatore/bambini - è stabilito in 150 ore annue, obbligatorie per tutto il personale educativo.
2. Ai sensi dell'art. 31, comma 5, del C.C.N.L. 14/9/2000, il personale educativo può svolgere attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e dei piani di lavoro.
3. A detto personale spettano gli incentivi economici a titolo di produttività ex art. 17, comma 1, lett. a) del C.C.N.L. 1/4/1999, così determinati:
  - a) per l'attività destinata al rapporto diretto educatore-bambini nel mese di luglio, è previsto un compenso di € 32,00 per ogni giornata di effettiva presenza, ridotto proporzionalmente per i dipendenti a tempo parziale orizzontale; il compenso è aumentato ad € 35,00 a decorrere dall'anno 2012;
  - b) per l'attività di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e dei piani di lavoro, è previsto un compenso di € 450,00 equivalente a 30 ore ulteriori rispetto al minimo obbligatorio di 150 ore annue.
4. Le attività di cui al comma precedente sono svolte su base strettamente volontaria, nel rispetto delle professionalità necessarie per il raggiungimento degli obiettivi indicati dall'Amministrazione.
5. I compensi di cui al presente articolo possono essere erogati fino al limite massimo complessivo riportato nella Tabella 2 allegata al presente contratto.

## **Art. 14 - Altri compensi**

1. Le parti confermano per l'anno 2011 la disciplina vigente, per la parte demandata a questo livello di relazioni sindacali, relativa ai seguenti istituti, previsti dall'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 1/4/1999:
  - a) criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria (art. 16, comma 1, C.C.N.L. 31/3/99);
  - b) compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, quali incentivi alla progettazione e pianificazione, per il recupero dell'evasione dell'ICI e per l'avvocatura interna (art. 4, comma 2, lett. c), C.C.N.L. 1/4/99).

## **Art. 15 - Interpretazione autentica**

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione di disposizioni del presente contratto decentrato, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata presenta formale richiesta di incontro, che deve tenersi entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le stesse procedure previste per la sottoscrizione del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.

## **Art. 16 - Disposizioni finali**

1. In virtù di quanto disposto dall'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. n° 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. n° 150/2009 (secondo il quale le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere contratti collettivi integrativi decentrati in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale e che, in caso di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle e non possono essere applicate) a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto sono abrogate tutte le norme contenute nei vigenti contratti integrativi e con questo incompatibili.
2. Sono, in particolare, abrogati i seguenti contratti collettivi decentrati integrativi:
  - a) contratto decentrato integrativo sottoscritto il 6/2/2006, limitatamente ai seguenti articoli:
    - 12, 15, 16, 17, 18 e 28, in quanto dispongono in merito ad istituti diversamente disciplinati dal presente contratto integrativo;
    - 1, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 19, 20, 22 e 26, in quanto dispongono in merito ad istituti non più demandati alla contrattazione decentrata integrativa;
    - 14 e 23, in quanto dispongono in merito ad istituti non più esistenti perché abrogati da leggi intervenute;
    - 25, in quanto già abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. a), del CCDI 3/12/2010;
    - 2 e 24, in quanto i loro effetti erano limitati all'applicazione del suddetto contratto decentrato;

- b) contratto decentrato integrativo relativo alle specifiche responsabilità e alla disponibilità festiva del servizio stato civile, sottoscritto il 24/7/2006;
  - c) contratto decentrato integrativo di modifica dell'art. 12, commi 14 e 15, del contratto integrativo del 6/2/2006, sottoscritto il 10/3/2009.
3. A tal fine, per una lettura completa della disciplina contrattuale decentrata nell'**Allegato C** sono riportate le disposizioni degli accordi precedenti ancora in vigore.

\*\*\*\*\*

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N° 1**

Le parti concordano sul fatto che, qualora negli anni 2012 e seguenti le risorse complessivamente destinate a compensare la produttività e il miglioramento dei servizi e specifici obiettivi di produttività ai sensi degli articoli 3 e 4 del presente contratto, subiscano una riduzione quantitativa, vengano proporzionalmente ridotte anche le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, fermo restando il limite minimo di cui agli articoli 10, comma 3, del C.C.N.L. 31/3/1999 e 10, comma 4, del C.C.N.L. 22/1/2004.

\*\*\*\*\*

## Fondo risorse decentrate anno 2011 - Determinazione

Tipologia risorse	€	Riferimento normativo
<b>Risorse fisse</b>	<b>1.230.745,11</b>	
Risorse fisse 2009	1.202.216,16	art. 31, c.2, CCNL 22/1/2004
Reintegro RIA (cessati 2010 a regime)	25.261,47	art. 4, c.2, CCNL 5/10/2001
Reintegro RIA cessati 2011 (pro quota)	3.267,47	art. 4, c.2, CCNL 5/10/2001
<b>Risorse variabili</b>	<b>426.195,73</b>	
Somme non attribuite anno precedente	0,00	art. 17, c.5, CCNL 1/4/99
Risparmio accessorio PO	17.123,50	art. 15, c.1, lett. a), CCNL 1/4/99
Recupero evasione ICI	22.000,00	art. 15, c.1/k, CCNL 1/4/99
Educazione stradale	6.000,00	art. 208 C.d.S.
1,2% m.s. 1997	97.072,23	art. 15, c.2, CCNL 1/4/99
Incremento risorse	284.000,00	art. 15, c.5, CCNL 1/4/99
<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>1.656.940,84</b>	
	<b>Limite massimo: 1.657.097,15</b>	art. 9, c.2-bis, D.L. 78/2010
	<b>Differenza: -156,31</b>	
Incentivi di legge fuori fondo	162.630,81	art. 15, c.1/k, CCNL 1/4/99
di cui:		
Progettazione OO.PP.	110.463,86	art. 92, c.5, D.Lgs. n° 163/2006
Pianificazione urbanistica	0,00	art. 92, c.6, D.Lgs. n° 163/2006
Compensi avvocatura interna	52.166,95	art. 27, CCNL 14/9/2000

<b>Fondo risorse decentrate anno 2011 - Utilizzo</b>
--

<b>Istituto contrattuale</b>	<b>€</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Progressioni economiche orizzontali	433.497,56	art. 17, c.2/b, CCNL 1/4/99
Retribuzione di posizione	256.350,00	art. 17, c.2/c, CCNL 1/4/99
Retribuzione di risultato	68.100,00	art. 17, c.2/c, CCNL 1/4/99
Indennità di comparto	152.000,00	art. 33, CCNL 22/1/2004
Indennità ex 8ª q.f.	829,00	art. 17, c.3, CCNL 1/4/99
Indennità varie C.C.N.L.	170.000,00	art. 17, c.2, CCNL 1/4/99
Indennità professionali educatori	32.850,00	art. 31, c.7, CCNL 14/9/2000
Indennità per specifiche responsabilità	77.700,00	art. 17, c.2/f, CCNL 1/4/99
Indennità per particolari responsabilità	2.500,00	art. 17, c.2/i, CCNL 1/4/99
<b>Totale somme fisse e continuative</b>	<b>1.193.826,56</b>	
Recupero evasione ICI	22.000,00	art. 17, c.2/g, CCNL 1/4/99
Educazione stradale	6.000,00	art. 208 C.d.S.
Performance organizzativa e individuale	338.000,00	art. 17, c.2/a, CCNL 1/4/99
Specifici obiettivi di produttività	97.072,23	art. 17, c.2/a, CCNL 1/4/99
di cui:		
<i>Apertura nidi nel mese di luglio</i>	11.400,00	
<i>Incremento monte ore attività educatori</i>	12.300,00	
<i>Potenziamento servizi di controllo vigilanza</i>	37.000,00	
<i>altri</i>	36.372,23	
<b>Totale somme variabili</b>	<b>463.072,23</b>	
<b>Risorse disponibili (fisse + variabili)</b>		<b>€ 1.656.940,84</b>
<b>Risorse necessarie</b>		<b>€ 1.656.898,79</b>
<b>Somme da destinare</b>		<b>€ 42,05</b>
Incentivi di legge fuori fondo	162.630,81	art. 17, c.2/g, CCNL 1/4/99
di cui:		
<i>Progettazione OO.PP.</i>	110.463,86	art. 92, c.5, D.Lgs. n°163/2006
<i>Pianificazione urbanistica</i>	0,00	art. 92, c.6, D.Lgs. n°163/2006
<i>Compensi avvocatura interna</i>	52.166,95	art. 27, CCNL 14/9/2000