



COMUNE DI CERTALDO

Provincia di Firenze

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI CERTALDO – PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2013/2015

Sommario

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (PARTE NORMATIVA) per i dipendenti di qualifica non dirigenziale del comune di CERTALDO.....	1
Sommario.....	2
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 - Sistema e obiettivi delle relazioni sindacali.....	4
Art. 4 - Risorse per l'attività formativa.....	4
Art. 5 – Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 6 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
Art. 7 – Materie oggetto di contrattazione decentrata.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’	6
Art. 8 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 9 – Strumenti di premialità	6
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	7
Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	8
Art. 11 – Criteri generali	8
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA’	9
Art. 12 – Principi generali.....	9
Art. 13 – Indennità di rischio	9
Art. 14 – Indennità di disagio.....	10
Art. 15 – Indennità maneggio valori	11
Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
Art. 17 – Indennità per particolari responsabilità	12
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	13
Art. 18 – Compensi finalizzati all’incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge	13
CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA.....	14
Art. 19 - Disciplina del premio di efficienza	14
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	15
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....	15
Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato	15
Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	15
Art. 22 – Personale comandato o distaccato	15
Art. 23 – Norma transitoria	15

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right. A small number '2' is visible at the bottom right.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”
 - D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
 - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15”
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n 230 del 28.12.2010, disciplinante, fra l'altro il sistema di premialità, e il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2013. Esso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norma incompatibili con il presente CCDI. A tale proposito le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo laddove venisse approvato un nuovo CCNL.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.



Art. 3 - Sistema ed obiettivi delle relazioni sindacali

- 1 Il presente contratto riconosce nel sistema di relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica Amministrazione.
- 2 Le parti ritengono di dover perseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento e della loro efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti. Al riguardo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della responsabilità dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali, 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.
- 3 Il confronto deve portare alla realizzazione della massima trasparenza ed efficacia dei rapporti allo scopo di pervenire ad un ruolo sempre più partecipativo delle organizzazioni sindacali al governo dei processi di innovazione e di ristrutturazione organizzativa.
- 4 Al riguardo, contribuiscono a realizzare tale coinvolgimento e partecipazione, la costituzione di tutti gli osservatori, i comitati e le commissioni, previste nel contratto nazionale, che rappresentano lo strumento di sostegno e lo sviluppo dei processi partecipativi.

Art. 4 - Risorse per l'attività formativa

1. La formazione e l'aggiornamento permanente del personale costituiscono gli strumenti più efficaci di valorizzazione delle risorse interne e di crescita professionale nonché, conseguentemente, di accrescimento del livello di efficienza della struttura comunale.
2. Costituisce pertanto compito primario dell'Amministrazione garantire tali interventi formativi e costantemente tutelare, mediante idonee azioni di mantenimento, il patrimonio professionale acquisito dal personale stesso.
3. Per il periodo di vigenza del presente contratto si confermano le politiche di formazione miranti allo sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti del Comune di Certaldo, ed al coinvolgimento di tutto il personale dipendente nelle attività formative di interesse generale, non precludendo ad alcuno la possibilità di affrontare percorsi formativi/professionalizzanti all'interno degli investimenti previsti in sede di bilancio. In particolare i programmi futuri avranno come obiettivi prioritari:
 - la garanzia del rispetto dell'investimento minimo previsto complessivo pari ad almeno l'1% del monte retributivo del personale;
 - il tempestivo coinvolgimento di ogni dipendente per specifici aggiornamenti necessari per lo svolgimento all'attività lavorativa del dipendente stesso;
 - lo sviluppo delle competenze delle materie "trasversali", quali, ad esempio, quelle correlate all'aggiornamento informatico, alla sicurezza sul posto di lavoro, alla comunicazione interna e esterna, alla protezione ed alla tutela della sicurezza dei dati inerenti la persona;
 - la razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse disponibili
4. Inoltre si proseguirà nel dare particolare importanza alla valutazione "dei ritorni" della formazione; come ogni investimento, infatti, anche quello formativo dovrà permettere un adeguato miglioramento delle prestazioni sia per aumentare l'efficacia dell'organizzazione comunale, sia per valorizzare al meglio le nuove conoscenze acquisite dal dipendente coinvolto.
5. Spetta ai dirigenti individuare il personale da coinvolgere in processi formativi e scegliere, in relazione alle materie trattate ed al personale interessato, le modalità ritenute più idonee per lo svolgimento dell'attività formativa.



6. Annualmente le parti si incontrano per una ricognizione delle problematiche connesse alle attività formative e per la definizione dei necessari interventi.

Art. 5 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 6 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie oggetto di contrattazione decentrata sono quelle previste dalle normative e dai CCNL nel tempo vigenti.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in color, including black and blue ink. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be initials or full names written in a cursive style.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. Le risorse “decentrate” destinate all’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall’amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione dirigenziale, distinguendo la parte relativa alle “risorse stabili” dalla parte relativa alle “risorse variabili”. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle normative nel tempo vigenti, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall’Amministrazione.

Art. 9 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l’Amministrazione ha individuato i seguenti possibili strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. “produttività”); istituto per il quale è richiesta l’applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente nonché l’applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento per l’ordinamento degli uffici e dei servizi, disciplinante la premialità;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall’art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall’art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010);
 - c) la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell’art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
 - e) il premio di efficienza di cui all’art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;
 - f) le eventuali economie aggiuntive destinate all’erogazione dei premi dall’art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall’attuazione dei “Piani di Razionalizzazione” (si veda successivo Capo V);

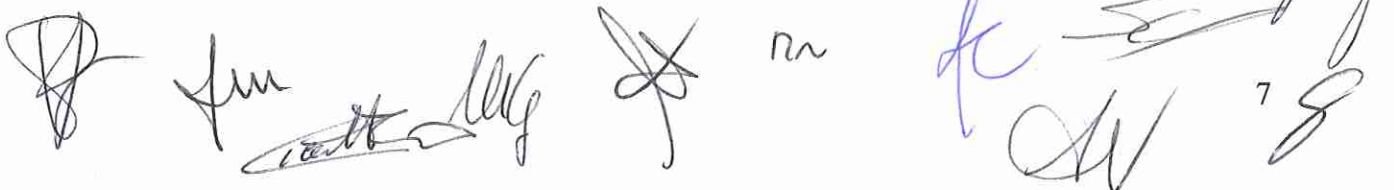


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number '6' below it.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito” (già disciplinato dall’Ente con il “Regolamento per l’ordinamento degli uffici e dei servizi, disciplinante anche la premialità”) – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 9 lettera f); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell’art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 (Piani di razionalizzazione) – “deve essere garantita l’attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale...”.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a large signature on the right with the number '7' below it.

- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 11 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. I Dirigenti/Responsabili in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante la premialità, cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione.
 - b. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
 - c. per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
 - d. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 85/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio;
 - e. a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - f. le progressioni hanno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale;
 - g. sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right. The number 8 is written at the bottom right corner.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E
CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A
SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 12 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

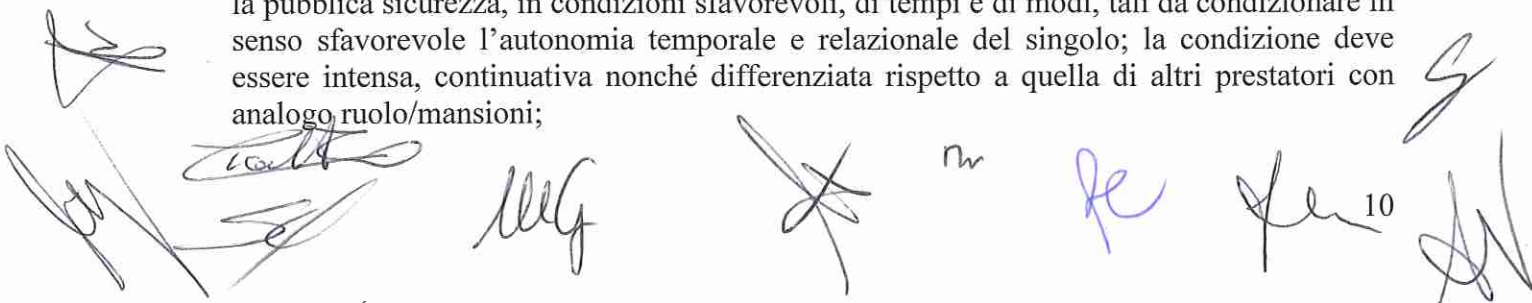
Art. 13 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 12, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12 e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile).
 - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, sostanze tossiche e nocive, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico e prestazioni rese nelle aree operative dei parcheggi pubblici;
 - prestazioni di lavoro che comportano esecuzione di operazioni tecnico-manuali di ordinaria e generica manutenzione quali installazione, montaggio, controllo, riparazione e utilizzo di apparecchiature, attrezzature, arredi, automezzi ed impianti, manutenzione di

- immobili e strade, messa a dimora di aree verdi e manutenzione ordinaria delle stesse, conduzione di motomezzi, automezzi e macchine operatrici per il trasporto di materiali e/o persone;
- adempimenti relativi alla tumulazione, esumazione ed estumulazione delle salme, pulizia generale del cimitero nonché a quant'altro previsto dal Regolamento di Polizia Mortuaria;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, manutenzioni o opere lacuali e fluviali;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di cucine di medie e grandi dimensioni
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco e dall'impiego di antiparassitari;
 - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di cura, pulizia, igiene, alimentazione e somministrazione di medicinali agli anziani oppure di attività - connesse ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti - che possono produrre lesioni, traumi, malattie, ecc.;
 - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di assistenza rivolta a particolari categorie sociali di utenza;
3. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base delle note trasmesse dai Responsabili dei Servizi con le quali si attestano i giorni di effettiva esposizione al rischio, di norma entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.

Art. 14 - Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile che, facendo seguito a quanto previsto al precedente art. 12 comma 8, verrà erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali o per operazioni connesse ad eventi imprevedibili ed urgenti che possono avere implicazioni con la pubblica sicurezza, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number 10 below it.

4. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base di idonea certificazione resa dal Dirigente/Responsabile e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.
5. Le parti danno atto che al momento l'indennità di cui al presente articolo non è applicata a nessun dipendente del Comune di Certaldo. Laddove per mutate esigenze funzionali e/o organizzative dovessero presentarsi le condizioni per la sua applicazione, le parti si impegnano ad integrare il presente contratto decentrato determinando gli importi erogabili nel rispetto della disciplina al tempo vigente.

Art. 15 - Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Valore	Indennità
Fino a € 55,00 al mese	€ 0 al giorno
Da € 55,01 a € 510,00 al mese	€ 0,55 al giorno
Da € 510,01 a € 5.166,00 al mese	€ 1,10 al giorno
Oltre € 5.166,00 al mese	€ 1,60 al giorno

La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene trimestralmente, a consuntivo, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Dirigenti/Responsabili che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal Dirigente/Responsabile del Settore interessato. L'ufficio di direzione, previo esame delle richieste, individua i destinatari del compenso di cui sopra e gli importi dei relativi compensi, sulla base delle indicazioni ed entro i limiti previsti nello stesso articolo, dandone tempestiva informazione alle RSU e alle OO.SS.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink, including what appears to be 'Pm' and '11'.

prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 17 - Indennità per particolari responsabilità

1. . In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a. responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica ;
 - b. coordinamento di strutture complesse ;
 - c. coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane individuate in minimo 3 dipendenti;
 - d. concorso alla formazione delle decisioni del Dirigente/Responsabile ;
 - e. attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo
 - f. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali
3. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
 - importo massimo fissato dal CCNL pari ad €. 2.500,00 annui lordi per:
ogni dipendente inquadrato nella cat. D quando ricorrono contemporaneamente tutte e SEI le condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);
 - importo pari ad €. 2.000,00 annui lordi per:
ogni dipendente inquadrato nella cat. D quando ricorrono contemporaneamente CINQUE delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f) e ogni dipendente inquadrato nella cat. C quando ricorrono tutte e SEI le condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);
 - importo pari ad €. 1.500,00 annui lordi per:
ogni dipendente inquadrato nella cat. D quando ricorrono contemporaneamente QUATTRO delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f) e ogni dipendente inquadrato nella cat. C quando ricorrono CINQUE delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f); e ogni dipendente inquadrato nella cat. B quando ricorrono tutte e SEI le condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);
 - importo pari ad €. 1.200,00 annui lordi per:
ogni dipendente inquadrato nella cat. D quando ricorrono contemporaneamente TRE delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f); e ogni dipendente inquadrato nella cat. C quando ricorrono QUATTRO delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f); e

ogni dipendente inquadrato nella cat. B quando ricorrono CINQUE delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

- importo pari ad €. 1.000,00 annui lordi per ogni dipendente inquadrato nella cat. D quando ricorrano contemporaneamente DUE delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f); e ogni dipendente inquadrato nella cat. C quando ricorrono TRE delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f); e ogni dipendente inquadrato nella cat. B quando ricorrono QUATTRO delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);
 - importo pari ad €. 800,00 annui lordi per ogni dipendente inquadrato nella cat. C quando ricorrono DUE delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f); e ogni dipendente inquadrato nella cat. B quando ricorrono TRE delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);
 - importo pari ad €. 500,00 annui lordi per ogni dipendente inquadrato nella cat. B quando ricorrono DUE delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);
4. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal Dirigente/Responsabile del Settore interessato. L'ufficio di direzione, previo esame delle richieste, provvederà all'individuazione dei soggetti destinatari e alla determinazione del relativo compenso, opportunamente graduato sulla base delle specifiche responsabilità attribuite, dandone tempestiva informazione alle RSU e alle OO.SS.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione. Sono inoltre proporzionate all'effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione (da calcolarsi in dodicesimi e calcolando il mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno quindici giorni). Le indennità per specifiche responsabilità, sono retribuite per intero al dipendente a part-time come al dipendente a tempo pieno (l'indennità non viene rapportata alla percentuale di part-time)

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 - Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferisce a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
 - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003)
- eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite

dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 19 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Dirigente/Responsabile e/o la l'Ufficio di Direzione - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale – propone alla Giunta Comunale la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
 - la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
 - la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
 - i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individualeLa parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il Dirigente/Responsabile valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Dirigente/Responsabile ed è validato dal Nucleo di Valutazione.



14

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 9, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 9, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).

Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

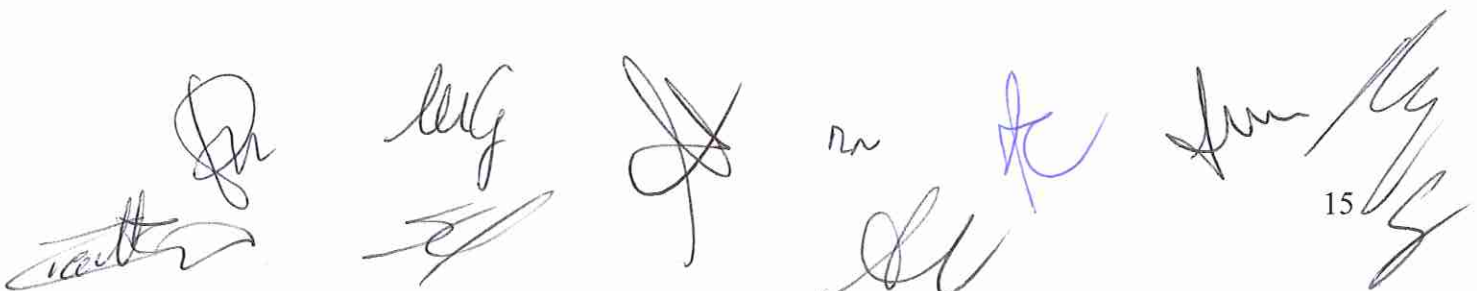
1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 9 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 22 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 9, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio. Resta inteso che gli enti potranno prevedere la possibilità, che ogni importo accessorio venga erogato direttamente dall'Ente utilizzatore.

Art. 23 – Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce il CCIA del 19.07.2007 con effetti dall'anno 2013.
2. Le parti dei precedenti contratti decentrati normativi, relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2013, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 e dell'art. 6 del D.Lgs. 1.8.2011 n. 141.
3. Gli accordi decentrati, mantengono la loro validità fino all'eventuale adozione di nuovi accordi decentrati.
4. Eventuali ulteriori argomenti relativi a materie oggetto di contrattazione e che non sono stati affrontati nel presente accordo, potranno essere ricompresi in accordi successivi.
5. Le parti, stante la partecipazione del Comune di Certaldo all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdesa, danno atto che qualora nel caso l'Unione per qualsiasi motivo dovesse sciogliersi o gli Enti aderenti dovessero esercitare il diritto di recesso, il personale impiegato in tali attività sarà reintegrato nella dotazione organica del/i Comune/i di provenienza, conformemente anche alle previsioni dell'articolo 39 LR Toscana 68/2011.



15