

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO ENTI LOCALI
DEL COMUNE DI FIRENZE**

SOTTOSCRITTO IL 19/03/2015

Richiamati:

- l'ipotesi di accordo decentrato integrativo sottoscritto in data 23.12.2014 dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e dalla Delegazione Trattante di parte sindacale;
- la nota protocollo 355 del 02/01/2015 con cui la Direzione Risorse Umane ha inviato la preintesa e le relative relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria al Collegio dei Revisori;
- la nota protocollo n. 33785 del 10.02.2015 con cui il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole in merito;
- la deliberazione della Giunta Comunale n 38 del 17/2/2015 con cui è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva della preintesa sopra richiamata

Preso atto del risultato positivo del referendum promosso dalle organizzazioni sindacali avente ad oggetto la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di disciplina degli istituti per la erogazione del salario accessorio anno 2015.

Tutto ciò premesso le parti sottoscrivono il presente accordo

INDICE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO.....	1
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO ENTI LOCALI	1
DEL COMUNE DI FIRENZE.....	1
SOTTOSCRITTO IL_____.....	1
PREMESSA	5
TITOLO I	6
Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica	6
Art. 1-Campo di applicazione	6
Art.2-Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	6
Art.3- Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo.....	6
TITOLO II	7
Le risorse decentrate.....	7
Art.4-Disciplina delle "risorse decentrate"	7
Art.5-Gestione sistemi Incentivanti.....	7
Art. 6 – Sistemi di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici	8
Art.7- I progetti speciali e gli obiettivi di miglioramento	8
Art.8- Incentivo economico - Personale educativo degli asili nido	9
Art.9-Telelavoro	9
Art.10-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.	9
Art.11-Le Progressioni Economiche Orizzontali	10
Titolo III.....	10
IL SISTEMA DELLE INDENNITA'	10

Art.12-Criteri generali	10
Art.13-Turno	10
Art.14- Attività prestata in giorno di riposo settimanale	11
Art.15-Rischio	11
Art.16-Compensi per attività disagiate	11
Art.17-Reperibilità	12
Art.18- Maneggio valori	13
Art.19- Indennità particolari responsabilità	14
Art. -20 Indennità per specifiche responsabilità	16
Art.21- Posizioni Organizzative	17
Titolo IV.....	17
ORARIO DI LAVORO.....	17
Art.22 - Riduzione orario di lavoro - Disciplina delle 35 ore	17
Art.23-Limiti massimi di lavoro straordinario per il personale di assistenza agli organi istituzionali.....	17
Art.24-Limite complessivo annuo per la banca delle ore	18
Art.25-Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali	18
Titolo V.....	18
Disposizioni finali e transitorie.....	18
Art. 26 - Disapplicazioni	18
Art. 27 - Disposizioni transitorie per la liquidazione dei compensi incentivanti.....	18
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1.....	19

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 fino al 31 dicembre 2015 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.
3. 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.

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-Disciplina 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 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. Le parti prendono atto del nuovo sistema di valutazione del Comune di Firenze, adottato con deliberazione di Giunta n. 288 dell'11.8.2012 “Approvazione Sistema di valutazione della Performance in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009” e successive modifiche.
2. 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.
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. 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, tranne il caso specificato all'ultimo capoverso del presente comma, 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 di almeno 70 giorni e 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.. Non sono considerati assenze i congedi maternità, paternità e i casi di infortunio sul lavoro. In caso di cessazione dal

servizio per pensionamento il dipendente è valutabile anche con una presenza inferiore ai 70 giorni stabiliti al presente comma 5.

6. Il premio incentivante viene corrisposto di norma nel mese di maggio 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 avverrà tra l'incentivo specifico o il progetto speciale liquidato e pagato nell'anno x e il premio incentivante riferito allo stesso anno x.

3. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione di detto meccanismo avverrà a favore dei dipendenti che non risulteranno destinatari di altri incentivi rispetto al premio di produttività.

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

- 10% premio produttività per incentivi compresi tra 1.000 e 1.500
- 20 % premio produttività per incentivi compresi tra € 1.501 e 2.000
- 40% premio produttività per incentivi compresi tra € 2.001 e 3.000
- 60% premio produttività per incentivi superiori a € 3.000

5. In relazione alle PO la retribuzione di risultato non potrà comunque risultare 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 miglioramenti quali-quantitativi 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 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 aprile dell'anno successivo.

3. 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, con illustrazione del risultato conseguito da ciascun partecipante

al progetto in rapporto agli standard predefiniti.

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, 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.

5. I titolari di posizione organizzativa che abbiano avuto parte attiva e determinante al raggiungimento dell'obiettivo di miglioramento sotteso al progetto ex art. 15, comma 5, CCNL 1999, hanno diritto ad un incremento, nell'ambito dei tetti massimi stabiliti dai vigenti CCNL, della indennità di risultato in una percentuale fino al 5% dell'indennità di posizione, secondo i criteri indicati e successivamente rendicontati dal dirigente competente in sede di predisposizione della proposta progettuale.

Art.8- 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 rispetto a quelle definite nel calendario scolastico.

2. Per le attività di cui sopra è corrisposto un incentivo pari a euro 95 settimanali . Al personale a tempo parziale l'incentivo spetta in misura proporzionale alla percentuale oraria di lavoro prestato.

Art.9-Telelavoro

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante, spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente. 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.10-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.11-Le Progressioni Economiche Orizzontali

1. La definizione dei criteri di valutazione delle progressioni economiche, ove l'Ente ne decida l'attivazione, deve intervenire preventivamente alla stessa, ed essere resa nota al personale interessato con specificità del periodo temporale cui si riferisce la valutazione stessa
2. Le progressioni economiche orizzontali, ove attivate, dovranno riguardare obbligatoriamente una quota limitata di dipendenti ed essere attuate secondo sistemi valutativi, selettivi e meritocratici.

Titolo III

IL SISTEMA DELLE INDENNITA'

Art.12-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 predisponde 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.13-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.14- 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.

Art.15-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.16-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. in caso di riconoscimento delle condizioni di disagio sotto elencate, al dipendente viene riconosciuta un'indennità mensile pari a **€ 30 lorde**.

3. L'indennità di cui al presente articolo compete al solo personale che risulti esposto, in modo costante e rilevante, 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 condizione di esposizione diretta agli agenti atmosferici (all'aperto o in luoghi esposti a variazioni climatiche)
- b) esposizione a 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) condizioni logistiche e ambientali difficili
- d) interventi su particolari categorie di utenti - fattori di stress relazionale

Per il riconoscimento dell'indennità occorre la compresenza di almeno due fattori di disagio tra quelli sopra individuati e che presentino carattere di prevalenza nel contesto dell'attività lavorativa

4. 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.

5. 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.17-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:

- a) 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;
- b) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
- c) 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.18- 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.

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, giornaliera, è proporzionale al valore annuo consegnato secondo il seguente schema:

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

3. 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.

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

Art.19- 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.

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 **€ 1.000 a € 1.300**

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

(Indennità per il personale di categoria B)

Ricorre nelle casistiche relative alla gestione di squadre di operatori

Di norma si intende per "squadra" un numero minimo di almeno due operai (caposquadra+2operai)

I capisquadra 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 € 400 a € 600**

Elementi per la pesatura:

- a) numero di operatori coordinati
- b) variabilità delle attività svolte dalla squadra

Art. -20 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.21- Posizioni Organizzative

1. Ai responsabili di Posizione Organizzativa 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 dall'articolo 5 e 6 del presente CCDI.

3. 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.22 - 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 la 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.23-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.24-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.25-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. 26 - 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.

Art. 27 - Disposizioni transitorie per la liquidazione dei compensi incentivanti

1. i criteri di distribuzione del premio incentivante disciplinati dall'art. 5 e 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Tenuto conto del carattere di temporaneità e transitorietà del presente contratto, stante le difficoltà del contesto in cui il Comune di Firenze si è trovato ad operare, riconoscendo comunque la volontà di valutare tutte le opportunità che si possono prospettare per sostenere i sistemi di valorizzazione e incentivazione del personale, Le parti :

1. Concordano nel ritenere che il sistema di gestione del premio incentivante disciplinato agli articoli 5, 6 e 7 abbia carattere sperimentale. Esso dunque è soggetto a verifica e revisione annuale. Stante la sua natura sperimentale sarà fondamentale il supporto alle singole Direzioni per assicurare che la sua applicazione avvenga in modo uniforme a livello di Ente.

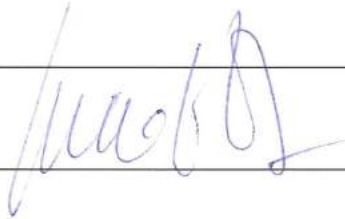

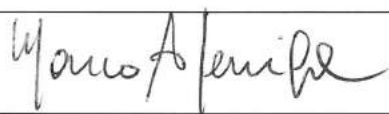
2. Per quanto concerne l'indennità di disagio stabilita all'art. 16, le parti dichiarano la propria disponibilità a riaprire la contrattazione, qualora intervengano modifiche normative, contrattuali o interpretative sull'istituto in oggetto.

3. Le parti si dichiarano disponibili ad aprire da subito un confronto per la disciplina del sistema previdenziale integrativo per il personale della Polizia Municipale, utilizzando le risorse di cui all'art. 208 del CdS.

4. Relativamente ai progetti speciali, concordano sulla necessità che la Direzione Generale svolga una funzione di impulso e vigilanza sulle Direzioni affinché vengano presentati progetti coerenti con le linee di indirizzo dell'Amministrazione. La Direzione Generale si impegna a riferire alla RSU entro il 28.02.2015.

Firenze, li _____

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 - Direttore segreteria generale e affari istituzionali	
Componente Delegazione Trattante Dr Marco Seniga – Comandante Corpo Polizia Municipale	

Per la R.S.U.:

Nominativi	O.S.	Firma
Armellini Marta	FP CGIL	<i>Marta Armellini</i>
Bogni Roberto	FP CGIL	<i>Roberto Bogni</i>
Comi Mauro (Coordinatore)	FP CGIL	<i>Mauro Comi</i>
Consumi Lia	FP CGIL	
Cucchiaroni Alessandro	FP CGIL	
Drago Mirko	FP CGIL	
Ermini Elena	FP CGIL	
Del Conte Alessandro	FP CGIL	
Di Fraia Salvatore	FP CGIL	
Garau Francesca	FP CGIL	
Giullori Bassano	FP CGIL	<i>Bassano Giullori</i>
Neri Giulietta	FP CGIL	
Petralli Irene	FP CGIL	
Prete Marina	FP CGIL	
Putignano Silvia	FP CGIL	
Sezzani Sabrina	FP CGIL	
Tombelli Andrea	FP CGIL	
Bordanzi Gianni	CISL FP	
Passantino Filippo	CISL FP	
Tallarico Giuseppe	CISL FP	
Tiribilli Francesco	CISL FP	

Trombino Domenico	CISL FP	
Annunziata Osvaldo	UIL FPL	
Becattini Paolo	UIL FPL	
Borselli Debora	UIL FPL	
Brasile Rocco	UIL FPL	<i>R. Brasile</i>
Buti Nicola	UIL FPL	
Caliò Maurizio	UIL FPL	
Gambini Flavio	UIL FPL	
Grifoni Remo	UIL FPL	
Sicari Maria Grazia	UIL FPL	<i>Maria Grazia Sicari</i>
Vecchiarino Paola Angelica	UIL FPL	
Cantini Rossella	USB Pubblico Impiego	<i>Rossella Cantini</i>
Cecchi Stefano	USB Pubblico Impiego	<i>Stefano Cecchi</i>
De Carli Susanna	USB Pubblico Impiego	
Di Fonzo Vito	USB Pubblico Impiego	
Donatini Marco	USB Pubblico Impiego	<i>Marco Donatini</i>
Fumanti Virginia	USB Pubblico Impiego	
Gabbrielli Silvia	USB Pubblico Impiego	<i>Silvia Gabbrielli</i>
Pescini Paolo	USB Pubblico Impiego	
Sartorio Antonietta	USB Pubblico Impiego	
Cazzato Giuseppe	COBAS Pubblico Impiego	
Sbolgi Stefano	COBAS Pubblico Impiego	
Ugolini Gianluca	COBAS Pubblico	


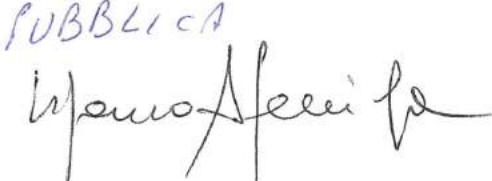
	Impiego	
Badalassi Alessandra	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	
Ciolfi Edoardo	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	
Rossi Alberto	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	
Sedicini Andrea	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	
Cirri Luca	DICCAP – Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali	
Galante Ivan	DICCAP – Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali	








OO.SS. TERRITORIALI



Nominativi	O.S.	Firma
Spotti Mauro	Ciaz F	Spotti
FIANO GAMBINI	UIL FPL	Fiano Gambini
TORZI CHIARA	FPCGIL	Torzi Chiara

Dichiarazione Congiunta

Nelle more della sottoscrizione dell'accordo decentrato sugli impieghi 2015, le parti si impegnano a valutare la destinazione delle eventuali economie derivanti dalla prima applicazione dell'istituto disciplinato dagli artt. 19 e 19^{bis} del contratto sottoscritto in data odierna ad incremento della quota variabile di cui al comma 6 del richiamato art. 19, fermo restando il limite massimo del compenso annuo come determinato all'atto del conferimento dell'incarico.

DT PARTE PUBBLICA
 Roberto
 Romano

RSU
 Maria Annalena
 Maurizio
 Roberto
 Stefano
 Maria
 Gabriele
 Roberto

OO.SS.
 UIL FPL
 CISL FP



SEGRETERIA
DI FIRENZE

Nota a Verbale 1

La UIL FPL evidenziando l'inattualità dell'ordinamento professionale, rimarca la profonda ingiustizia dell'ancora cospicua presenza di tanti lavoratori nella categoria A; per questo chiede l'immediata apertura di un tavolo di confronto con l'AC teso al superamento di tale inquadramento.

Nota a Verbale 2

La UIL FPL viste le normative speciali che regolamentano l'attività tecnica e quella dell'Avvocatura chiedono all'AC l'apertura di specifici tavoli di contrattazione sugli argomenti.

Nota a verbale 3

La UIL FPL vista la formulazione dell'istituto della reperibilità chiede che si apra un tavolo specifico regolamentare, preventivamente alla sua applicazione.

Two handwritten signatures in black ink are present. The first signature is on the left and appears to be 'G. Pignatelli'. The second signature is on the right and is more stylized, possibly 'A. B. S.'.