



**Comune di  
Figline e Incisa Valdarno**  
Città Metropolitana di Firenze

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**DEL PERSONALE DEL COMUNE DI  
FIGLINE E INCISA VALDARNO**

**PARTE ECONOMICA ANNO 2017**

**E PARTE NORMATIVA 2017-2019**

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Illegible handwritten notes]*



## Indice generale

Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2.....	4
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3.....	4
Verifiche dell'attuazione del contratto.....	4
Art. 4.....	5
Risorse decentrate.....	5
Art. 5.....	6
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	6
Art. 6.....	10
Criteri generali.....	10
Art. 7.....	10
Indennità per specifiche responsabilità.....	10
(art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1/4/1999).....	10
Art. 8.....	11
Indennità per particolari responsabilità.....	11
(art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999).....	11
Art. 9.....	13
Indennità di rischio.....	13
Art. 10.....	14
Indennità di disagio.....	14
Art. 11.....	14
Indennità di maneggio valori.....	14
Art. 12.....	15
Misure di assistenza e previdenza integrativa.....	15
per il personale del Corpo di Polizia Municipale.....	15
Art. 13.....	16
Progetti di produttività personale educativo asili nido.....	16
Art. 14.....	16
Criteri incentivi per funzioni tecniche.....	16
Art. 15.....	20
Incentivi servizi in convenzione.....	20
Art. 16.....	20
Servizi essenziali in caso di sciopero.....	21
Art. 18.....	21
Risorse decentrate – destinazione per l'anno 2017.....	21
Art. 19.....	22
Norma transitoria.....	22



Il giorno 24 novembre 2017 nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 CCNL 1° aprile 1999, nelle persone di:

**Per la parte pubblica**

di cui alla delibera G.C. n.124 del 24.8.2017,

**Presidente** della delegazione trattante: Dott. Fabio Maria Saccà

**Componenti** della delegazione trattante:

Responsabile Area Tecnica Arch. Roberto Calussi

Responsabile Area Servizi Dott. ssa Ilaria Occhini

**Per la RSU**

- Rossi Roberto
- Cascella Paolo
- De Simone Denise
- Baldi Mara
- Renzi Renzo
- Corazzi Antonio
- Rossinelli Nicla
- Gagliardi Orietta
- Rossi Anna

**Per le seguenti O.O.S.S. Territoriali i relativi rappresentanti:**

CGIL Jacopo Geirola

UIL Dei Silvano

CISL Comodo Raffaella

DiCCAP

sottoscrivono l'allegato Contratto Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Figline e Incisa Valdarno avente ad oggetto la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 e la parte normativa 2017-2019, autorizzato con delibera G.C. n. 185 del 22.11 2017.



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PARTE NORMATIVA 2017-2019 E  
PARTE ECONOMICA ANNO 2017**

**Art. 1**

**Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel vigente contesto normativo e contrattuale. 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.

**Art. 2**

**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Figline e Incisa Valdarno, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Il presente contratto non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione ovvero espresse disposizioni in merito.

3. Disciplina la parte normativa per il triennio 2017/2019 e la parte economica per l'anno 2017. I suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

4. Esso sostituisce tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti decentrati anche per le parti non disciplinate dal presente accordo.

**Art. 3**

**Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, periodicamente, 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.

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE****CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'****Art. 4****Risorse decentrate**

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 del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, 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 stabili.

2. Per l’anno 2017 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall’art. 23 comma 2 del D. Lgs, n. 75/2017, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall’Amministrazione.

3. Le risorse variabili di cui all’art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell’ambito dell’art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L’incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all’art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l’attivazione di nuovi servizi o per l’implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell’Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell’osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Le risorse saranno rese disponibili solo successivamente all’accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di valutazione, sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell’ambito del Peg/Piano delle Performance e solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all’incremento di performance realizzato.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1 lettera k) CCNL 1.4.99, sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte secondo i criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali vigenti in materia.

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

### Art. 5

#### Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate ai diversi utilizzi sulla base dei seguenti criteri:

- corrispondenza del fabbisogno di salario accessorio rilevato sulla base dell'analisi dei servizi erogati e delle modalità di erogazione; delle relative caratteristiche quantitative e qualitative e degli obiettivi di gestione stabiliti negli strumenti di programmazione dell'Ente;
- numero e professionalità delle risorse umane;
- valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- particolari condizioni di erogazione dei determinati servizi;

#### a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità)

Alle seguenti **indennità**

Ccnl 1.4.99 art. 17 lettera d)	turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo
Ccnl 1.4.99 art. lettera e)	disagio
Ccnl 1.4.99 lettera i) ed f)	specifiche responsabilità
Ccnl 5.10.2011 art. 6	indennità funzione insegnanti

sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti ulteriori criteri:

tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, individuazione di aree di pronto intervento, micro organizzazione adottata.

le indennità sono riconosciute solo in presenza di 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, salvo diversa disposizione prevista negli articoli successivi.





comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolge la propria prestazione nell'orario normale di lavoro, in assenza di turnazione.

Per il trattamento accessorio per attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo-notturno, si rinvia integralmente all'art. 24, CCNL del 14/9/2000. Tale trattamento spetta al personale assunto a tempo indeterminato e determinato.

Non è consentito l'impiego del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in giorno feriale non lavorativo o nel giorno di riposo settimanale.

Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il **servizio di pronta reperibilità** sono stabilite dal Dirigente/Responsabile competente.

L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal Responsabile di servizio, sentito il Dirigente competente, nel rispetto dei seguenti vincoli:

- in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti;
- ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. 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.
- ove possibile è assicurata la rotazione tra più soggetti anche volontari.

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%. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario, con esclusione dell'erogazione dell'indennità prevista.

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

**b) Compensi per premialità individuale (incentivi produttività).**



Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, coerenti con il "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Figline e Incisa Valdarno" vigente, appositamente adottato con delibera di Giunta: applicazione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, utilizzo per promuovere gli obiettivi gestionali dei singoli settori anche diversificando la ripartizione in funzione delle priorità strategiche individuate dall'Amministrazione.

### La disciplina delle assenze

La valutazione individuale del dipendente è esclusa in caso di assenza per un periodo superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno.

In caso di assenza retribuita (es. malattia, infortunio, congedo parentale retribuito al 100%, ferie, infortunio sul lavoro, ecc.) la quota di produttività corrispondente alla valutazione conseguita verrà corrisposta per intero.

Negli altri casi le quote di produttività verranno rapportate:

- ai mesi di effettivo servizio retribuito (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). A tal fine non verranno conteggiate le assenze non retribuite.
- all'articolazione dell'orario di lavoro (percentuale di part time).

Il personale che ha cessato o iniziato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento o che ha beneficiato di periodi di assenza non retribuita (es. aspettativa non retribuita) ha diritto a percepire la quota di performance organizzativa e la quota di produttività legata alla performance individuale, proporzionata al periodo di presenza in servizio, a condizione che abbia effettuato una prestazione lavorativa non inferiore a tre mesi nell'anno di riferimento.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia superiore a tre mesi e fino a sei mesi nell'arco dell'anno di riferimento, qualora non sia possibile effettuare una puntuale valutazione della performance individuale, la valutazione stessa corrisponderà, nel primo anno di applicazione del sistema, al punteggio medio dei dipendenti della direzione centrale/ servizio autonomo appartenenti alla stessa categoria, e negli anni successivi al punteggio conseguito dal dipendente nell'anno precedente.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 6 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. n. 150/2009.

2. Per il completamento dei criteri per le progressioni economiche orizzontali si rinvia a quanto previsto nel CDI parte economica 2016 e integrazione criteri progressioni economiche orizzontali del 5 dicembre 2016 autorizzato con delibera G.C. n. 247 dell'1.12.2016.

**CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E  
CORRISPONDERE I COMPENSI PER INDENNITA'**

**Art. 7**

**Indennità per specifiche responsabilità  
(art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1/4/1999)**

1. L'indennità prevista, per il personale ascritto alle categorie B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1/4/1999 e s.m.i. (art. 36 ccnl 22.1.2004) compete, per 300 euro annui lordi:

- a) al personale dell'Ente con qualifica di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale.
- b) Il personale addetto agli uffici relazione con il pubblico per le specifiche responsabilità attribuite, con particolare riferimento:
  - alla responsabilità della gestione del front-office e del back-office,
  - alla responsabilità della gestione del sistema dei reclami e della gestione amministrativa dell'attività attribuita.

2. Le indennità di cui al comma 1 non sono tra loro cumulabili, nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti al dipendente competerà quella di importo maggiore. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico; compete al responsabile definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di “specifica responsabilità” che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

3. Le indennità sopra previste non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità di cui alla lett. f) art. 17 ccnl 1.4.99; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. Le responsabilità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo, dopo la necessaria verifica e certificazione scritta del responsabile a cui il personale è assegnato circa l'effettiva assunzione della responsabilità stessa.

5. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

6. Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da riportare alle



percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

### Art. 8

#### Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

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 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. Le indennità di responsabilità sono finalizzate a riconoscere e valorizzare l'espletamento di funzioni ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti propri della categoria di appartenenza, pertanto le indennità potranno essere riconosciute solo al personale a quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (allegato A CCNL 31.3.99) e nelle mansioni individuate a titolo semplificativo nei profili professionali adottati dal Comune di Figline e Incisa Valdarno.

2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

I criteri e la misura dell'indennità ai quali i responsabili dovranno fare riferimento sono i seguenti:

Per la categoria D:

Criteri	Indennità annua lorda
Responsabilità di <b>team di processo</b> , di cui al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, con realizzazione di programmi/piani di attività	€ 2000
Responsabilità di <b>team di processo</b> , di cui al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, con istruttoria particolarmente complessa	€ 1800
Responsabilità di risultato e di programmazione e controllo attività/funzioni/processi complessi	€ 1.500

Per la categoria C:

Criteri	Indennità annua lorda
Responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle	€ 1.400



modalità per conseguirlo	
Responsabilità di programmazione e controllo attività	€ 1000

Per la categoria **B**:

<b>Criteri</b>	<b>Indennità annua lorda</b>
Responsabilità di programmazione e controllo attività operative	€ 1000

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione. Qualora l'indennità si riferisca ad attività e funzioni omogenee che investono sia un ambito tecnico che un ambito amministrativo, il responsabile, al fine di garantire un apporto multidisciplinare, può attribuirle ripartendo fra più soggetti il relativo importo annuale (es. indennità di 1.000 euro annuali ripartita fra un resp. tecnico ed un resp. amm.vo per 500 euro ciascuno) e graduando di conseguenza i relativi livelli di responsabilità.

4. Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i responsabili, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999.

6. L'attribuzione dell'indennità compete ai responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche loro affidate a tale titolo.

7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale, lo stesso ufficio inoltre dovrà essere tempestivamente avvertito in caso di revoca dell'affidamento o di cessazione, per qualunque causa, dell'esercizio delle funzioni di responsabilità che danno titolo all'erogazione dell'indennità. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione scritta, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio



delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente. A tal fine i responsabili trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale l'atto di liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

### Art. 9 Indennità di rischio

1. Le parti individuano i seguenti fattori di rischio pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale alla cui esposizione continua e diretta, nell'esercizio delle prestazioni lavorative, è connessa l'erogazione dell'indennità di rischio nella misura prevista dai vigenti contratti di lavoro.

L'indennità di rischio compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio medesimo.

Le prestazioni che comportano indennità di rischio dovranno essere programmate dal responsabile del servizio.

L'indennità sarà corrisposta agli aventi diritto mensilmente, sul presupposto della verifica del dirigente che il dipendente ha svolto effettivamente e con continuità l'attività che comporta l'esposizione ai rischi di seguito individuati.

L'individuazione concerne i seguenti rischi lavorativi:

Rischio	prestazioni di lavoro	Modalità
Movimentazione manuale dei carichi	- attività di manutenzione e movimentazione di beni di proprietà comunale	Come da attestazione del responsabile competente
Rumore superiore ai limiti previsti dalla normativa	- attività di manutenzione di beni di proprietà comunale	Come da attestazione del responsabile competente
Utilizzo prevalente e diretto di attrezzature meccaniche o elettriche, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, possono essere fonte di pericolo per la salute o l'integrità o potenzialmente atte a determinare lesioni o traumi	- attività di manutenzione di beni di proprietà comunale	Come da attestazione del responsabile competente
rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, estumulazione, e simili);	- attività presso i cimiteri comunali	Come da attestazione del responsabile competente
esercizio di trasporto, in modo diretto e continuo, con automezzi per trasporto di persone;	- attività di trasporto con scuolabus	Come da attestazione del responsabile competente

*Giuseppe...* 13

*Deus...*

*Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including a large signature and the name 'M. Rossi'.*



**Art. 10**  
**Indennità di disagio**

1. L'indennità di disagio compete, nella misura di 30 euro mensili al personale che opera presso le sportello polifunzionale in funzione dell'attività concretamente svolta che richiede un costante rapporto con l'utenza per tutta la durata dell'orario di lavoro, per la sua particolare articolazione e per la polifunzionalità rispetto alle molteplici attività e funzioni di competenza dello sportello.

**Art. 11**  
**Indennità di maneggio valori**

1. Ai dipendenti individuati in qualità di "agenti o suba agenti contabili" adibiti, con atto formale del responsabile competente, in via continuativa e senza interruzione (pertanto in maniera non meramente saltuaria o occasionale) a servizi che comportino maneggio di valori di cassa quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno, negli importi di seguito indicati:

importo giornaliero dell'indennità	valori medi mensili maneggiati
Euro 1,55 giornalieri	sopra i 2.000 euro medi mensili di valori maneggiati

2. L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni) fermo il valore pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con attestazione del responsabile, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra. Tale attestazione sarà trasmessa all'ufficio competente in materia di personale per l'attribuzione dei compensi.

4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del responsabile, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

**Art. 12**  
**Misure di assistenza e previdenza integrativa  
per il personale del Corpo di Polizia Municipale**

Le parti convengono, in attuazione dell'art. 208 commi 1 e 4 lett.c) del Codice della Strada



(D.Lgs.30/04/1992 n.285 e successive modifiche e integrazioni) e dell'art. 17 C.C.N.L. del 22/01/2004, di destinare quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie a forme integrative di previdenza a favore degli appartenenti al Servizio di Polizia Municipale del Comune di Figline e Incisa Valdarno con le seguenti modalità.

- L'amministrazione individua annualmente con propria delibera sulla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative, a valere sugli stanziamenti di bilancio, l'entità delle risorse di cui all'art. 208 cit. da destinare alla previdenza integrativa dei vigili, comprensivo di tutti gli eventuali oneri a carico del datore di lavoro.

- Il beneficio opera a favore del personale inquadrato come agente di Polizia Municipale o specialista di vigilanza, in servizio al 1 gennaio dell'anno di riferimento e dei nuovi assunti dopo il superamento del periodo di prova. Casi di temporanea esclusione dai benefici del fondo sono:

- a) I periodi di aspettativa, senza assegni, richiesti dal dipendente;
- b) I periodi di sospensione dal servizio, previsti da una sanzione disciplinare, con o senza privazione della retribuzione.
- c) Le assenze dal lavoro che comportano una sospensione del rapporto di servizio (esempio: aspettativa non retribuita per cariche pubbliche elettive, cariche sindacali, ovvero per motivi personali).

In casi di riduzione dell'orario di lavoro (par-time) con conseguente riduzione della retribuzione, il premio individuale corrisposto dall'Amministrazione Comunale sarà proporzionalmente ridotto nei confronti del lavoratore che fruisce della riduzione oraria. L'importo derivante da tale riduzione sarà equamente ripartito tra tutti gli iscritti al Fondo. Si avrà diritto al dodicesimo maturato qualora l'assunzione venga effettuata entro il giorno quindici del mese anche se cadente di festivo. In caso di mobilità e/o comando il premio sarà corrisposto in ragione di dodicesimi dell'importo annuo sulla base dei mesi di servizio prestati. Stesso criterio sarà adottato in caso di cessazione del servizio.

- Le risorse destinate alla previdenza complementare sono gestite dall'organismo costituito secondo quanto previsto dall'art. 17 CCNL 22.2.2004. Il Comitato di gestione è composto da cinque membri eletti ogni tre anni con votazione palese fra tutti gli iscritti al Fondo stesso. Alle sedute del Comitato di gestione assiste altresì in forma permanente, senza diritto di voto, il Comandante del Servizio di Polizia Municipale o suo delegato, in funzione di garante del rispetto delle finalità di cui al comma 4 lett.c) del Codice della Strada. La sede del Comitato è stabilita presso il Comando di Polizia Municipale del Comune di Figline e Incisa Valdarno. Ogni altra norma di funzionamento interno verrà adottata autonomamente dall'organismo di gestione.

- Le forme integrative di previdenza vengono realizzate mediante adesione a strumenti assicurativi, bancari



o di società di gestione del risparmio quali Fondi pensione aperti, Fondi pensione individuali, Piani pensione individuali, assicurazioni sulla vita o similari prodotti assicurativi consentiti dalla legge.

- Ciascun dipendente, presa visione della regolamentazione e della documentazione informativa della forma previdenziale selezionata, dovrà manifestare espressamente la volontà di adesione.

Il Responsabile del Servizio competente in materia di personale, previa relazione del Comandante della Polizia Municipale provvederà ad impegnare e liquidare le risorse disponibili a favore degli istituti bancari, assicurativi o di gestione del risparmio selezionati.

### **Art. 13**

#### **Progetti di produttività personale educativo asili nido**

Qualora fra le parti venga concertato lo svolgimento, da parte del personale educativo degli asili nido, di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, per un periodo non superiore a quattro settimane, il compenso spettante verrà definito, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, co.1, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999, utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato CCNL, attraverso l'accordo annuale di ripartizione delle risorse del fondo per le risorse decentrate.

### **Art. 14**

#### **Criteri incentivi per funzioni tecniche**

Gli incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 svolte dai dipendenti, spettano esclusivamente per le seguenti attività:

- di programmazione della spesa per investimenti;
- di verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici;
- di responsabile unico di procedimento;
- di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione;
- di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità;
- di collaudatore statico

Tali incentivi verranno erogati ai dipendenti interessati con le modalità ed i criteri definiti nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, sulla base di apposito regolamento comunale, che verrà in seguito adottato dall'Amministrazione Comunale. L'erogazione degli incentivi è subordinata all'approvazione dell'apposito regolamento ed all'accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati a cura del responsabile competente.

Le parti prendono atto che con il "Nuovo codice degli appalti" di cui al D.Lgs. n. 50/2016, che sostituisce il precedente D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i., sono stati completamente riscritti e modificati i presupposti per il



riconoscimento degli incentivi al personale dipendente, per cui dal 19/04/2016 non può più essere riconosciuto alcun compenso per le attività di progettazione svolte dai dipendenti dell'Ente. In particolare, la nuova disciplina prevede che l'80% dell'apposito fondo, costituito ai sensi del comma 2 del predetto art. 113, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, con le modalità ed i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento comunale, tra il responsabile unico del procedimento ed i soggetti che svolgono le funzioni tecniche sopra indicate e che gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Pertanto, per le funzioni tecniche svolte nell'ambito delle predette attività a decorrere dal 19/04/2016, vengono di seguito definiti i criteri e le modalità per la ripartizione, per ciascuna opera o lavoro, della quota di fondo da destinare ai dipendenti interessati.

- **Graduazione dell'incentivo:**

L'importo dell'incentivo è così graduato:

**Per le opere ed i lavori**

Importo posto a base di gara	Quota da destinare al fondo
Fino a 1.000.000 di euro	2%
Oltre 1.000.000 di euro e fino a 2.500.000 di euro	1,90%
Oltre 2.500.000 di euro e fino a 10.000.000 di euro	1,70%
Oltre 10.000.000 di euro e fino a 100.000.000 di euro	1,60%
Oltre 100.000.000 di euro	1,50%

- **Ripartizione dell'incentivo:**

per le opere o lavori:

Attività (art. 113, comma 2)	Peso dell'attività nell'ambito della quota destinata al fondo
Programmazione della spesa per investimenti	3 %
Validazione dei progetti,	7 %
predisposizione e controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici	6 % ridotto al 3% se attivata la CUC
Responsabile unico di procedimento	37 %
Direzione dei lavori	37 %
Collaudo tecnico-amministrativo e collaudo statico	10 %
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Per le funzioni tecniche svolte per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di verifica

*[Handwritten signatures in blue ink]*



preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione, di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità e di collaudatore statico (comma 1, art. 113, del D.Lgs. n. 50/2016), l'incentivo viene ripartito tra i dipendenti interessati, nonché tra i loro collaboratori, sulla base dei seguenti criteri:

- al dipendente cui vengono formalmente affidate le funzioni tecniche per una specifica attività è riconosciuto l'**85%** del peso della stessa nell'ambito del fondo destinato per ciascuna opera o lavoro, di cui al precedente comma 1;
- al relativo collaboratore o collaboratori, formalmente individuati, che partecipano attivamente allo svolgimento delle medesime funzioni tecniche, viene riconosciuto il restante **15%**;
- qualora il responsabile delle funzioni tecniche non dispone di collaboratori, allo stesso viene riconosciuto il **100%** della quota stabilita nel regolamento comunale per la corrispondente attività;
- nel caso in cui al medesimo dipendente vengono assegnate le funzioni tecniche connesse a più attività nell'ambito della stessa opera o lavoro, le quote di incentivo, come sopra definite, anche tenendo conto della presenza o meno di collaboratori, sono cumulabili tra loro.
- Per le funzioni tecniche svolte per l'attività di **responsabile unico di procedimento (R.U.P.)**, al dipendente interessato viene erogata per intero la quota corrispondente alla relativa attività. In presenza di collaboratori, la relativa percentuale viene ridotta all' **85%**, il restante **15%** viene distribuito tra i collaboratori in base al grado di coinvolgimento dei medesimi nell'attività svolta, come stabilito dal dirigente/responsabile di riferimento a conclusione del relativo procedimento.
- Nel caso in cui l'incarico di coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione sia conferito all'esterno, la quota prevista per la direzione lavori è ridotta del 15%.

### **Esclusioni**

E' escluso dalla ripartizione del fondo il personale con qualifica dirigenziale.

Sono esclusi gli interventi di manutenzione ordinaria.

Sono esclusi tutti gli interventi relativi a lavori di importo inferiore a 5.000 euro o, anche se sopra tale soglia, eseguiti senza la predisposizione di alcun elaborato tecnico, ovvero senza capitolato/disciplinare di appalto.

Sono altresì esclusi gli interventi realizzati senza evidenza pubblica, quali ordinanze e lavori di somma urgenza.

- **Modalità di corresponsione dell'incentivo:**



La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente/responsabile, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, una volta concluso il relativo procedimento.

Gli incentivi corrisposti nell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a funzioni non svolte, in tutto o in parte, dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive del predetto accertamento, non vengono ripartite e determinano un incremento del fondo di cui al comma 2, art. 113, D.Lgs. n. 50/2016.

Le parti rinviando a successivo contratto la definizione dei criteri per i servizi e le forniture.

### **Penalità**

In caso di errori od omissioni (come definiti dal codice) compiuti da parte del personale incaricato o a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del decreto legislativo n. 50/2016 e s.m.i. verranno individuate modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro.

Per gli incentivi rientranti nel campo di applicazione della disciplina previgente il D. Lgs. n. 50/2016, le parti rinviando a successive modalità di di relazione sindacale in attesa che vengano definiti con maggiore chiarezza, in sede legislativa o interpretativa, i principi giuridici che regolano la materia. La corresponsione delle relative somme, come quantificate nei fondi 2015-2017, è pertanto temporaneamente sospesa.

### **Art. 15**

#### **Incentivi servizi in convenzione**

Al fine di incentivare il personale utilizzato a tempo parziale per la gestione di servizi dell'Ente effettuata in convenzione ex art. 30 D. Lgs. 267/2000, le parti concordano di destinare, a decorrere dall'anno 2018 e nell'ambito del contratto annuale di parte economica, specifici incentivi fra quelli previsti dall'art. 17 CCNL 1.4.99, con particolare riferimento alla previsione di progetti di produttività collegati ad obiettivi gestionali concernenti il servizio gestito in convenzione.

### **Art. 16**

#### **Banca delle ore**

E' istituita una banca delle ore ad uso dei dipendenti del Comune di Figline e Incisa Valdarno al fine di agevolare la flessibilità dell'orario di lavoro consentendo ai dipendenti dell'ente la possibilità di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate e depositate su un conto individuale creato per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore prestate nel corso dell'anno oltre l'orario d'obbligo contrattuale.



Il conto individuale aperto presso la banca da ciascun dipendente è costituito da tutte le prestazioni straordinarie effettuate per una durata di almeno 15 minuti debitamente e preventivamente autorizzate dal Responsabile competente e fino ad un massimo di 60 ore individuali annue. Le prestazioni inferiori a 15 minuti confluiscono sul monte orario.

Le ore di lavoro straordinario poste in recupero debbono essere obbligatoriamente recuperate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate saranno riportate mensilmente sul cartellino di ciascun lavoratore.

Le ore accantonate possono essere utilizzate con moduli minimi di 15 minuti e fino ad un massimo corrispondente ad una giornata di lavoro, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

E' quindi ammesso il recupero a giornata intera.

Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività istituzionali (ad esempio in occasioni di elezioni, censimenti). Sono altresì escluse le prestazioni effettuate durante il periodo di flessibilità e quelle per le quali sono già corrisposti compensi prestabiliti.

Sulle ore accantonate nella banca spetta la maggiorazione prevista all'art. 38 del CCNL 14/09/2000 da corrispondersi entro il mese successivo a quello della prestazione.

Fermo restando quanto detto al punto precedente, il dipendente è tenuto a comunicare, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, l'intenzione di recuperare gli straordinari, ovvero di optare per il pagamento dello stesso.

#### **Art. 17** **Servizi essenziali in caso di sciopero**

Le parti convengono di individuare i contingenti minimi di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili, come da protocollo adottato ex art. 5 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.9.2002, come integrato dall'accordo dell'8 marzo 2016, nel testo allegato al presente CDI.

#### **Art. 18** **Risorse decentrate – destinazione per l'anno 2017**

Le parti, ai fini dell'applicazione dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999, prendono atto della capacità di spesa del bilancio e confermano la integrazione del Fondo 2017 con un importo pari all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, per il finanziamento del raggiungimento degli specifici obiettivi individuati nel Peg/Piano della Performance 2017.

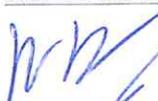
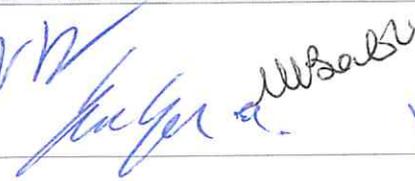


Le risorse decentrate determinate ex art. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004, stabilite per l'anno 2017 giusta determina del Responsabile del Servizio Affari Generali n. 249 (reg. gen.1620) del 14.11.2017 ammontano complessivamente a Euro **765.382,93**.

**DISTRIBUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017**

Fondo per le indennità di turno, rischio, reperibilità, orari notturni, festivi, festivi notturni e maneggio valori	€ 78.000,00
Fondo posizioni organizzative	€ 119.000,00
Fondo per indennità per specifiche responsabilità	€ 47.250,00
Fondo per indennità per particolari responsabilità	€ 3.000,00
Indennità funzione insegnanti CCNL 5/10/01	€ 8.700,00
Indennità disagio	€ 2.900,00
Indennità di comparto	€ 69.600,00
Progressioni orizzontali anni precedenti	€ 265.000,00
Progetto asilo nido	€ 2.200,00
Incentivi Ici	€ 20.809,00
Incentivi progettazione	€ 118,45
Incentivi funzioni tecniche	€ 13.114,36
Produttività	€ 135.691,12
<b>Totale</b>	<b>€ 765.382,93</b>

<b>Risorse stabili</b>	<b>€ 565.665,74</b>
posizioni organizzative	€ 119.000,00
Progressione economica anni precedenti	€ 265.000,00
Indennità di comparto	€ 69.600,00
Indennità personale educativo asili nido	€ 8.700,00
indennità turno rischio reperibilità ecc.	€ 78.00,00
Indennità disagio	€ 2.900,00
Indennità per particolari responsabilità	€ 3.000,00
Quota parte specifiche responsabilità su risorse stabili	19.465,74






<b>Risorse Variabili</b>	<b>€ 199.717,19</b>
incentivi Ici	€ 20.809,00
incentivi progettazione	€ 118,45
Incentivi funzioni tecniche	€13.114,36
Quota parte specifiche responsabilità su risorse variabili	€ 27.784,26
progetto asilo nido	€ 2.200,00
Produttività	€ 135.691,12

**Art. 19**  
**Norma transitoria**

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia, ad eccezione di quelli espressamente richiamati. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

**Dichiarazione congiunta n. 1**

le parti danno atto che le indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999, come disciplinate dall'art. 8 del presente CDI, avendo carattere annuale troveranno applicazione a decorrere dall'anno 2018.

**Per la delegazione trattante di parte pubblica**

Il Presidente  
Dott. Fabio Maria Saccà

I componenti  
Responsabile Area Tecnica  
Arch. Roberto Calussi

Responsabile Area Servizi  
Dott.ssa Ilaria Occhini



**Per la RSU**

Rossi Roberto

*Roberto Rossi*

Casella Paolo

*Paolo Casella*

De Simone Denise

*Denise De Simone*

Baldi Mara

*Mara Baldi*

Renzi Renzo

*Renzo Renzi*

Corazzi Antonio

*Antonio Corazzi*

Rossinelli Nicla

*Nicla Rossinelli*

Gagliardi Orietta

*Orietta Gagliardi*

Rossi Anna

\_\_\_\_\_

**Per le seguenti O.O.S.S. Territoriali i relativi rappresentanti:**

CGIL Jacopo Geirola

*Jacopo Geirola*

UIL Dei Silvano

*Silvano Dei*

CISL Comodo Raffaella

*Raffaella Comodo*

DICCAP

\_\_\_\_\_

*Roberto Rossi*  
*Paolo Casella*  
*Denise De Simone*  
*Mara Baldi*  
*Renzo Renzi*  
*Antonio Corazzi*  
*Nicla Rossinelli*  
*Orietta Gagliardi*  
*Rossi Anna*

