

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CAMPI BISENZIO
PER IL TRIENNIO 2013 – 2015**

Premesso che:

- a) in data 24 novembre 2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di campi Bisenzio per il triennio 2013-2015, parte normativa;
- b) il Collegio dei Revisori in data 9 dicembre 2015 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40 bis, comma 1, D.Lgs 165/2001);
- c) la Giunta Comunale, con deliberazione n. 9 del 26/01/2016, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del presente accordo;

In data 12 febbraio 2016, nella sede del Comune di Campi Bisenzio, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, al termine del quale le parti hanno sottoscritto definitivamente l'allegato accordo integrativo decentrato.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica

Nobile Roberto



la Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ente nelle persone di:

Granieri Antonio



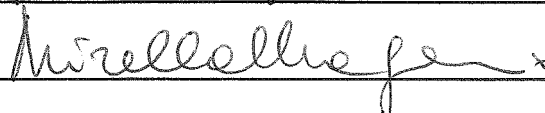
Mastrostefano Dante

Nencetti Cheti

Mocci Raimondo



Magonio Mirella



Gianotti Matteo



Pezzella Leonardo

Innocenti Stefano

Lepore Rocco

Schenone Arianna

Frascino Federica

Lelli Marina

le **Organizzazioni Sindacali territoriali**, nelle persone di:

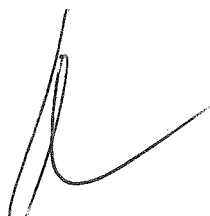
Mazzi Roberto - CGIL FP

Gianchino Santo - CGIL FP

Locanto Pasquale – UIL FPL

Comodo Raffaella - CISL FPS

Sedicini Andrea - CSA



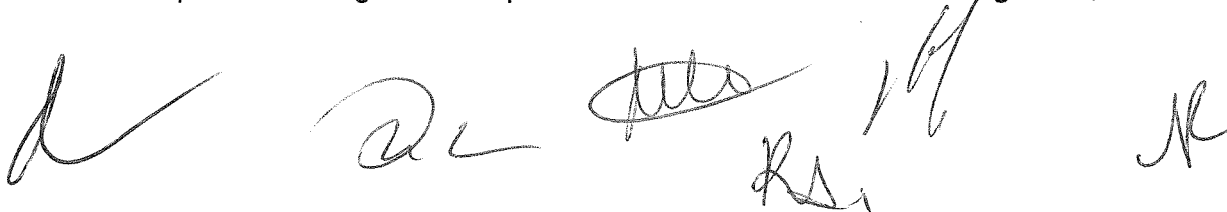
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CAMPI BISENZIO
PER IL TRIENNIO 2013 – 2015**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Premessa

1. Ferme restando le disposizioni normative in materia, le parti convengono sulla importanza del sistema delle relazioni sindacali nel Comune di Campi Bisenzio con l'obiettivo di favorire soluzioni condivise nell'interesse dell'Ente e dei lavoratori. Le parti ritengono un valore aggiunto il processo di partecipazione e di costruzione delle scelte strategiche dell'Ente che si riflettono sulla qualità della vita dei cittadini e dei lavoratori. Il processo di partecipazione é dinamico e rispettoso delle reciproche prerogative di autonomia e responsabilità. Il confronto fra le parti consente a ciascuna di queste di mettere in gioco culture, esperienze e proposte diverse che, in un corretto punto di equilibrio, possono rappresentare un proficuo avanzamento del modello delle relazioni sindacali anche in ambiti diversi da quelli strettamente indicati dal C.C.N.L. In questo contesto l'Ente punta a valorizzare il ruolo e il protagonismo delle rappresentanze dei lavoratori riconoscendo l'importanza della contrattazione e del confronto sindacale.
2. Il C.C.N.L. rappresenta infatti un punto di garanzia dei diritti minimo e erga omnes, non per questo le parti intendono rinunciare a svilupparne ulteriormente principi e regole.
3. Le parti convengono che attraverso la contrattazione decentrata integrativa si rendono protagonisti e partecipi del cambiamento dell'amministrazione pubblica i dipendenti stessi; pertanto in caso di cambiamenti della struttura organizzativa, sarà attivata, prima della attuazione, la procedura di confronto sulle modifiche all'organizzazione del lavoro.
4. Le parti si impegnano a conformare la propria condotta ai principi di trasparenza, responsabilità, correttezza, buona fede e lealtà reciproca, per tutto il periodo di vigenza del presente contratto decentrato integrativo, con la

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some of which are quite stylized and cursive. These signatures likely represent the representatives of the Comune di Campi Bisenzio and the relevant trade union(s).

volontà di prevenire eventuali conflitti e di dirimerli, prioritariamente, mediante l'interpretazione autentica congiunta delle clausole controverse.

Art. 2

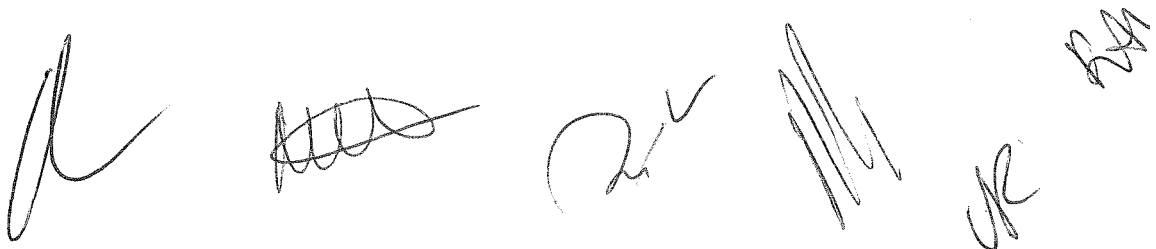
Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Campi Bisenzio, con rapporto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale.
2. Il presente contratto si riferisce al periodo 01/01/2013 – 31/12/2015 e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI. Eventuali norme di legge o di contratto nazionale sopravvenute con quanto qui disciplinato determinano l'automatica cessazione dell'efficacia delle clausole del contratto integrativo con esse incompatibili. Al verificarsi di quest'ultima ipotesi l'Amministrazione si impegna a darne informazione ai lavoratori, compatibilmente con i tempi disponibili.
3. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01/01/2013, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista nel contratto stesso.
4. Nel presente CCDI sono disciplinati solo gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di negoziazione dal contratto nazionale e compatibili con il vigente quadro normativo.
5. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.



Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

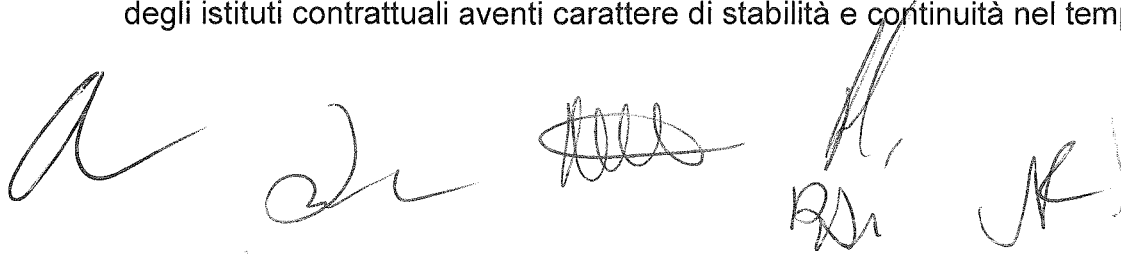
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta di una delle due parti.
3. L'eventuale accordo di interpretazione é soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Ai sensi dell'articolo 1, comma 4, la procedura disciplinata dal presente articolo é da ritenersi propedeutica al verificarsi di eventuali contenziosi inerenti la corretta applicazione del presente CCDI.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5

Quantificazione e criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate, determinate secondo la previsione degli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 e loro successive modifiche ed integrazioni, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, sono costituite annualmente compatibilmente con i vincoli di bilancio e gli strumenti di programmazione economica/finanziaria e sono ripartite in risorse stabili e risorse variabili.
2. Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo.



3. Le risorse decentrate variabili sono destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e discontinuità nel tempo.
4. Le risorse stabili destinate agli istituti richiamati al comma 2, non utilizzate nell'anno di riferimento per il fine previsto, incrementano le risorse variabili dell'anno successivo.
5. Le somme derivanti dalle economie sul lavoro straordinario, fatte salve eventuali riduzioni, accertate a consuntivo, sono destinate alle risorse decentrate variabili per l'anno successivo.

Art. 6

Piani di razionalizzazione

1. Richiamate le vigenti disposizioni normative che attribuiscono all'Amministrazione la facoltà di adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, il termine per la dovuta informazione viene stabilito in 30 giorni dall'adozione dei citati piani.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo il 50% delle economie aggiuntive totali realizzate), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali, assistenziali e irap a carico dell'Ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del fondo da destinare ai compensi legati alla performance.
3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:
 - partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
 - la ripartizione tra il personale é operata dal Direttore secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.

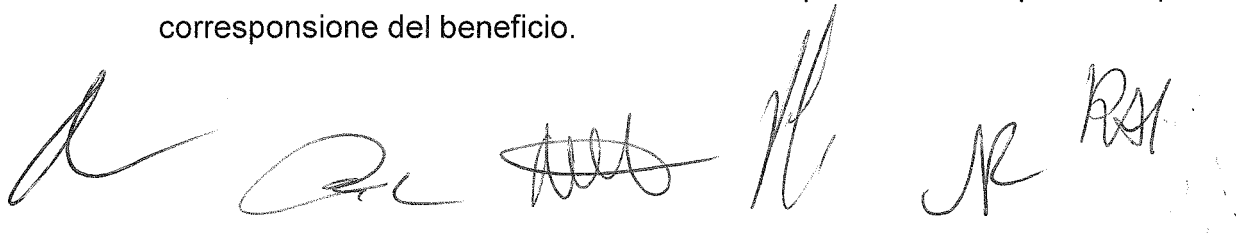


4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dai competenti organi di controllo interno.

Art. 7

Criteri generali sistemi di incentivazione al merito ed all'incremento di produttività

1. Al fine di incentivare la performance, sono individuati compensi finalizzati a premiare sia il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali sia le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi, unitamente alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.
2. Al premio annuale individuale accedono tutti i dipendenti valutati positivamente nel corso dell'anno di riferimento, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.
3. L'erogazione del premio annuale individuale deve essere correlata ai seguenti parametri retributivi e di inquadramento giuridico dei soggetti destinatari:
 - a) alla fascia di merito conseguita a seguito di valutazione individuale;
 - b) alla tipologia di prestazione lavorativa (tempo pieno o tempo parziale)
 - c) alla performance organizzativa della struttura di appartenenza;
 - d) in proporzione ai dodicesimi di attività lavorativa prestata in caso di assunzione o di cessazione in corso d'anno e/o comunque in tutti i casi di assenza per la quale è previsto il solo mantenimento del posto di lavoro.
4. I lavoratori assunti con procedura di mobilità partecipano alla corresponsione dei compensi per produttività e miglioramento dei servizi per il periodo di servizio presso questa Amministrazione Comunale. I lavoratori neoassunti partecipano alla corresponsione dei compensi per produttività e miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo al compimento del periodo di prova. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato partecipano alla corresponsione dei compensi per produttività e miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo ai primi sei mesi di servizio continuativo anche se effettuati nell'anno precedente rispetto a quello di corresponsione del beneficio.

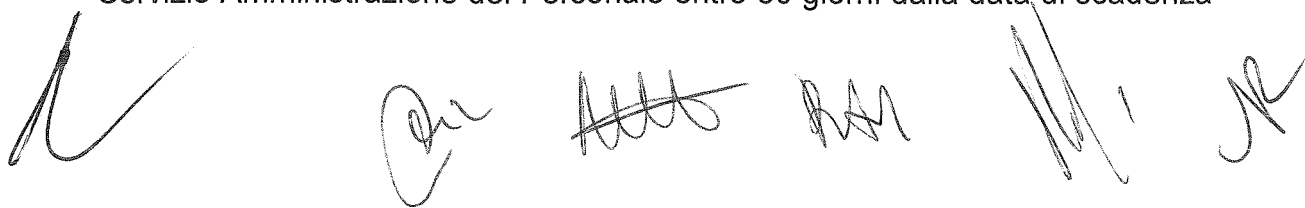


5. L'erogazione del beneficio avviene entro il 30 giugno dell'anno successivo, purché l'accordo decentrato parte economica dell'anno di riferimento risulti definitivamente sottoscritto a tale data. Nel caso in cui la sottoscrizione dell'accordo decentrato parte economica avvenga nell'anno successivo a quello di riferimento, non oltre 3 mesi dalla citata sottoscrizione.

Art. 8

Progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato, in servizio presso l'Ente, in modo selettivo e funzionale al miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal Sistema di Valutazione applicato nell'Ente.
3. Fermo restando quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'Ente.
4. I criteri per l'ordine di preferenza al fine del passaggio economico sono:
 - a) assenza di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto definite nei due anni precedenti rispetto all'anno oggetto di valutazione;
 - b) valutazione riportata negli anni precedenti facendo riferimento ad un arco temporale massimo di tre anni, con particolare riferimento alla valutazione individuale riguardante le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.
5. Ogni anno, in sede di accordo per il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività verrà definita la quota complessiva da destinare alle progressioni orizzontali ed, all'interno di questa, la quota da destinare alle progressioni riferite ad ogni singola categoria.
6. Sarà predisposto un avviso pubblico interno all'ente con pubblicazione all'Albo Pretorio on line, sulla rete intranet dell'Ente ed invio alla R.S.U. che terrà conto di quanto stabilito dalle norme vigenti e nel quale saranno specificati i requisiti richiesti, i criteri di valutazione e la data entro la quale deve essere presentata la domanda.
7. L'esame della domande e della documentazione presentata sarà effettuato dal Servizio Amministrazione del Personale entro 30 giorni dalla data di scadenza



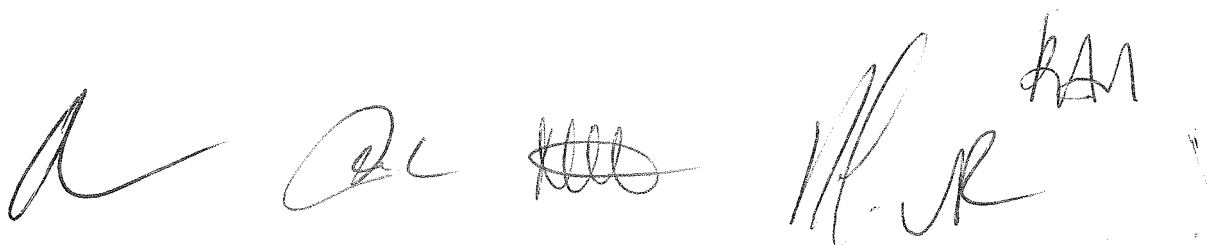
dell'avviso, previa nomina di specifica commissione presieduta dal Direttore del Personale/Segretario Generale. La commissione provvederà quindi alla predisposizione delle conseguenti graduatorie. In caso di situazioni di parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio maturata nell'Ente con riferimento alla categoria, nonché all'ultima posizione economica di inquadramento.

8. La pubblicazione delle graduatorie redatte con la supervisione dell'O.I.V. avverrà all'albo pretorio on line ed ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.
9. Il valore economico della progressione é riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la selezione con conseguente decurtazione del Fondo (parte stabile) dell'importo necessario al finanziamento delle Progressioni Orizzontali.
10. Viene stabilito il termine di 15 giorni dalla data di pubblicazione all'albo on line delle graduatorie entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno al Presidente della Commissione prima di effettuare le eventuali ordinarie procedure di contenzioso. La commissione giudicatrice avrà 30 giorni di tempo entro i quali prevedere in esame i ricorsi e formulare la relative osservazioni con le eventuali correzioni o modifiche.
11. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in Legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.
12. Le parti convengono, inoltre, che in fase di prima attuazione la decorrenza delle progressioni per detta annualità sarà da una data successiva alla sottoscrizione della presente preintesa e contestuale comunicazione al personale dipendente.

TITOLO III - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 9

Principi generali



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

Art. 10

Indennità di turno

1. L'istituto é previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del C.C.N.L. 01.04.1999 e dall'art. 22 del C.C.N.L. 14.09.2000.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal C.C.N.L., compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art. 22 del C.C.N.L. e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.



3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente Dirigente/Responsabile e preventivamente comunicato al Servizio Amministrazione del Personale. La programmazione dei turni, soprattutto nel caso in cui riguardi servizi con articolazione oraria sette giorni su sette, dovrà essere trasmessa al Servizio Amministrazione del Personale, almeno semestralmente ed almeno due mesi prima rispetto al semestre interessato.

Art. 11

Indennità di rischio

1. Con l'indennità in parola sono remunerate le attività di sottoposizione a rischio nelle misure e con le modalità previste dall'art. 34 del D.P.R. 268/87 e dell'art. 37 del CCNL del 14/09/2000. In particolare la predetta indennità può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
2. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è quantificata in Euro 30,00 mensili lorde e sarà erogata al verificarsi delle condizioni sottostanti, nel rispetto dei criteri ivi previsti nonché delle precisazioni di cui al paragrafo precedente:

Esposizione ad agenti chimici biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.

Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.,

Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, ecc.,

Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni, o, comunque, pregiudizi alla salute,

Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.,

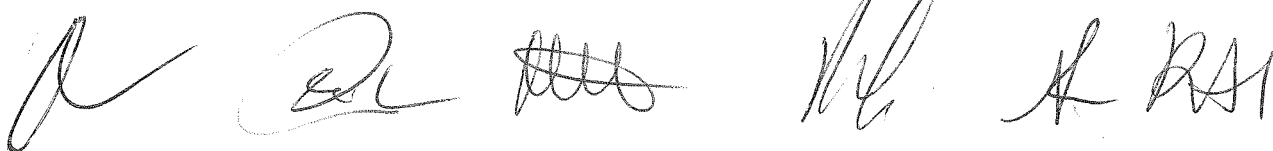
Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute,

Esposizione a rischi di esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute,

Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa,

Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

3. L'erogazione della suddetta indennità viene effettuata mensilmente, viene riconosciuta su base giornaliera ed è subordinata alla effettiva esposizione a



rischio. L'attestazione delle unità di personale aventi diritto a tale indennità è di competenza del Dirigente e/o Responsabile del Servizio cui il dipendente risulta assegnato e, pertanto, l'indennità di rischio potrà essere liquidata solo previa presentazione della suddetta attestazione.

Art. 12

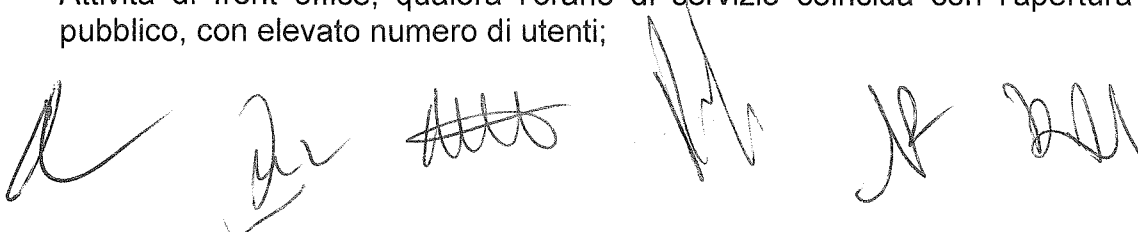
Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali, ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il profilo specifico. Inoltre, poiché il disagio comporta una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, il valore mensile non potrà essere superiore al compenso previsto per l'indennità di rischio e, pertanto, tale indennità viene fissata nella misura massima mensile di Euro 30,00.
2. Per situazioni di lavoro comportanti disagio e svolte da personale delle categorie A, B e C si intendono quelle attività particolarmente scomode, sia perché svolte in condizioni particolarmente faticose, sia perché riguardanti condizioni diverse nelle quali può trovarsi ad operare il dipendente interessato per particolari forme organizzative, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. L'indennità di disagio non è cumulabile con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità.
4. Fra le situazioni di disagio sono individuate le seguenti:

Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro escluso il turno (orario frazionato, orario plurisettimanale, ecc.);

Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse;

Attività di front office, qualora l'orario di servizio coincida con l'apertura al pubblico, con elevato numero di utenti;



Attività che comportino rischi per l'incolumità personale;
Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili;
Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

5. L'indennità viene corrisposta su base giornaliera con il seguente rapporto:
Euro 30,00/26 = Euro 1,15 per i lavoratori che prestano la loro attività su 6 giorni settimanali, Euro 30,00/22 = Euro 1,36 per i lavoratori che prestano la loro attività su 5 giorni settimanali.
6. L'erogazione della suddetta indennità è subordinata all'effettiva esposizione al disagio e può essere riconosciuta solo per le giornate in cui si verifica tale situazione. L'esposizione al disagio deve essere attestata e certificata dal Dirigente e/o Responsabile del Servizio cui risulta assegnato il dipendente interessato.

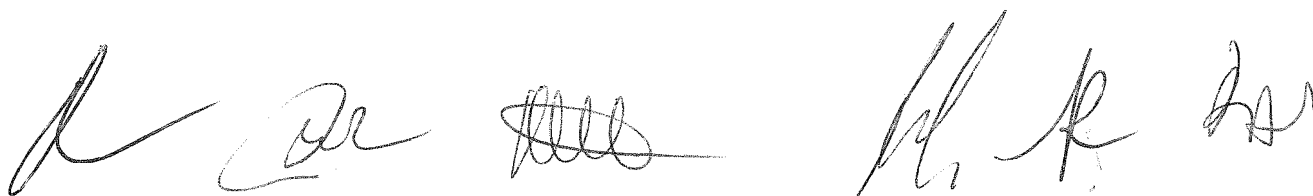
Art. 13

Indennità per maneggio valori

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

valore mensile corrispondente ad un ammontare rapportato ad un anno compreso tra Euro 25.822,84 e Euro 51.645,49: Euro 0,52 al giorno;

valore mensile corrispondente ad un ammontare rapportato ad un anno compreso tra Euro 51.645,49 e Euro 77.468,53: Euro 1,03 al giorno;



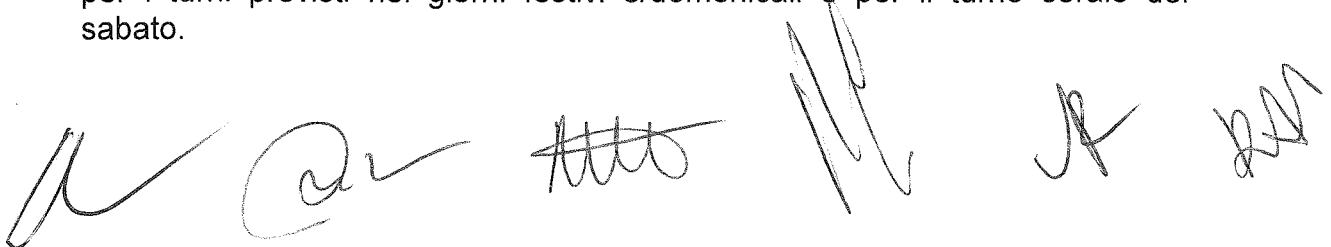
valore mensile corrispondente ad un ammontare rapportato ad un anno superiore ad Euro 77.468,53: Euro 1,55 al giorno;

4. L'indennità viene erogata sulla base della certificazione resa dal Responsabile e/o Servizio Interessato.

Art. 14

Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità viene corrisposta e riconosciuta in applicazione di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni contrattuali, ed in particolare:
 - a) in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque nella 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.
4. Ad oggi le aree di pronto intervento individuate dall'Ente nelle quali è istituito il servizio di pronta reperibilità sono:
 - a) Servizi Demografici, limitatamente alle attività connesse al servizio di reperibilità;
 - b) Servizi di Protezione Civile, in caso di allerta;
 - c) Polizia Municipale, limitatamente all'attività richiesta dall'autorità giudiziaria, interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori e agli Ispettori di vigilanza per i turni previsti nei giorni festivi e/domenicali e per il turno serale del sabato.



Art. 15

Indennità per specifiche responsabilità

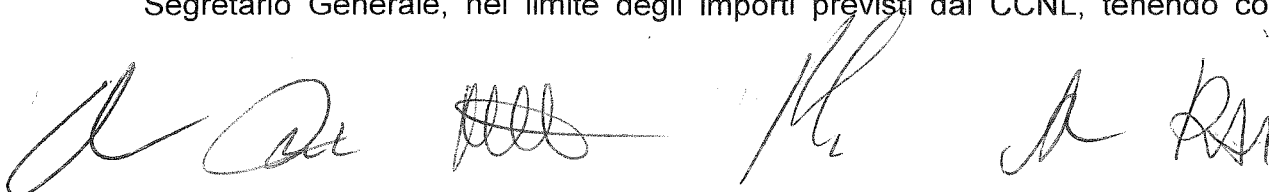
1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi) può essere riconosciuta al personale di categoria B, C e D e:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto, degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge; non compete ai Responsabili incaricati di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Per le funzioni indicate al comma è riconosciuto l'importo annuo di euro 300.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente, sulla base del monitoraggio continuo del Responsabile al fine di attribuirle o revocarle in tempi utili, tenuto conto della corresponsione mensile. Nei casi di assunzione/cessazione oppure di attribuzione/revoca della responsabilità, qualora svolta per almeno 15 giorni, l'indennità è corrisposta per l'intero mese.

Art. 16

Indennità per particolari responsabilità

(art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 01/04/1999)

1. I dirigenti ed i direttori dei vari settori/servizi in cui risulta articolato l'Ente attribuiscono, in accordo con il Segretario Generale, gli incarichi per particolari responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999;
2. Le relative indennità sono definite dagli stessi dirigenti e direttori, di concerto con il Segretario Generale, nel limite degli importi previsti dal CCNL, tenendo conto



delle risorse complessive stanziare nel fondo dell'anno di competenza, del grado di responsabilità e della durata degli incarichi conferiti;

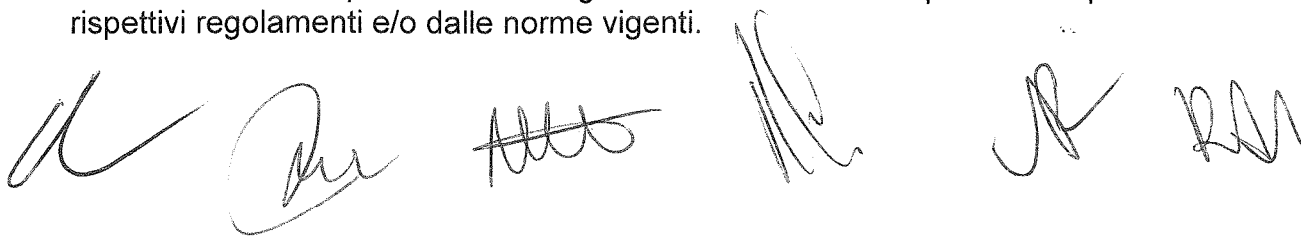
3. Criteri per l'attribuzione e misura minima/massima dell'indennità:

CRITERI	Indennità lorda annua valori minimi e massimi
1. responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori, 2. responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro, 3. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici.	da Euro 500,00 a Euro 1.000,00
1. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi, 2. responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività complessi, 3. responsabilità di elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni, 4. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, 5. responsabilità di sistemi relazionali complessi.	da Euro 1.001,00 a Euro 1.500,00
1. responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche, 2. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione, 3. responsabilità di procedimento amministrativo di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità.	da Euro 1.501,00 a Euro 2.000,00
1. responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di posizione organizzativa/dirigente	da Euro 2.001,00 a Euro 2.500,00

Art. 17

Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. Trattasi di compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15, comma 1, lettera K) del CCNL 01.04.1999, ed in particolare ed a titolo esemplificativo:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 D.Lgs. 163/2006),
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme vigenti.



Art. 18

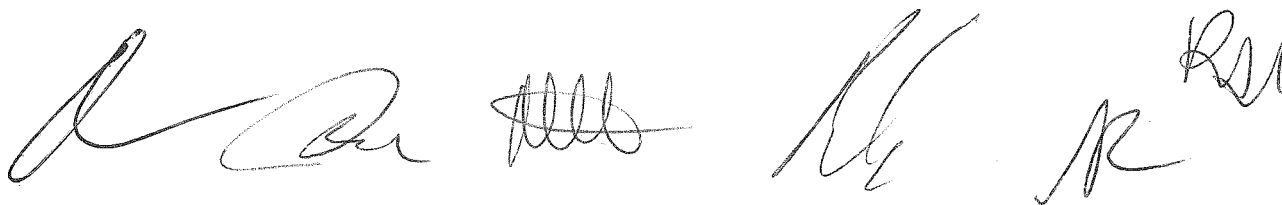
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro;
2. Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere di volta in volta preventivamente autorizzate. Le stesse saranno autorizzate ed effettuate nei limiti del monte orario individuale consentiti dalla vigente normativa.
3. In caso di urgenza o qualora non sia possibile richiedere l'autorizzazione preventiva, la prestazione di lavoro straordinario dovrà essere eseguita anche in assenza di preventiva autorizzazione. In tal caso il lavoratore entro il primo giorno lavorativo utile dovrà comunicare lo svolgimento della prestazione, al proprio Responsabile o al Direttore del Settore di appartenenza. Le richieste e le comunicazioni di lavoro straordinario dovranno essere motivate.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 19

Banca delle ore

1. In applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali é istituita la "Banca delle ore" per consentire ai lavoratori dell'Ente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni straordinarie effettuate.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente e preventivamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito in questa sede di ore 50 (ore cinquanta per il personale a tempo pieno, ridotte proporzionalmente per il personale a part-time), da utilizzarsi entro l'anno successivo rispetto a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.



Art. 20

Compensi per Messi Notificatori

1. Previa concertazione, in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14/09/2000, annualmente viene verificata la possibilità di incrementare il fondo parte variabile di una quota parte dei rimborsi avuti dall'Amministrazione Finanziaria per la notifica dei relativi atti, in applicazione dell'art. 10 della Legge 265/1999.
2. Tali compensi sono erogati a consuntivo in favore dei Messi Notificatori, in misura proporzionale rispetto al numero di atti effettivamente notificati, in base all'attestazione del Responsabile del servizio interessato.

Art. 21

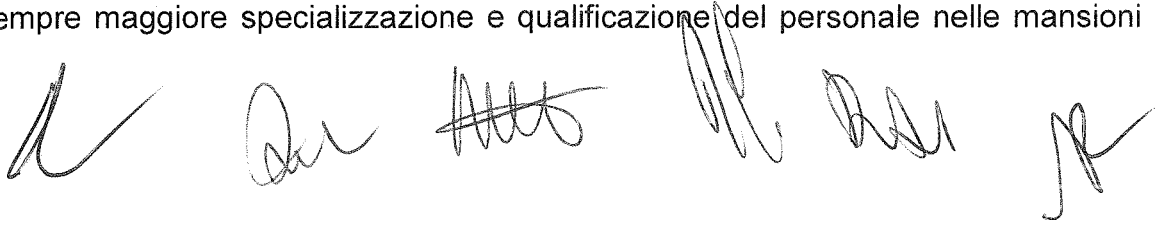
Attività ulteriori personale educativo

1. In relazione ad effettive necessità, valutate annualmente dalla Amministrazione Comunale ed immediatamente dopo l'approvazione del Bilancio, possono essere svolte attività aggiuntive, da definirsi in sede di concertazione, che prevedano l'apertura dei nidi all'utenza per ulteriori periodi in aggiunta alle 42 settimane di apertura.
2. Le parti concordano che venga riconosciuto come incentivo economico per le attività ulteriori sopra descritte un compenso settimanale, da definirsi in sede di contrattazione annuale. Concordano altresì di finanziare la spesa anche con fondi aggiuntivi come previsto dall'art. 15, comma 5, del CCNL, prevedendo allo scopo uno specifico progetto, che includa anche il restante personale.
3. Eventuali progetti speciali che potranno riguardare attività diverse da quelle configurabili all'interno dell'attività integrativa saranno esaminati nell'ambito della programmazione annuale dei progetti dell'Ente e svolti, come previsto, all'interno dell'orario di lavoro.

Art. 22

Formazione

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e i profili professionali ed appartenenti a tutti i servizi autonomi/settori.
2. L'ente promuove direttamente o tramite agenzie o istituzioni a ciò preposte forme di formazione/aggiornamento. La formazione e l'aggiornamento dovrà favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni



proprie del profilo professionale d'appartenenza da un lato, e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

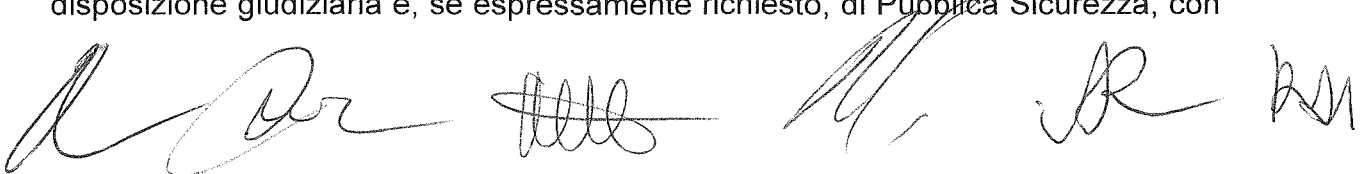
3. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI RELATIVE AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

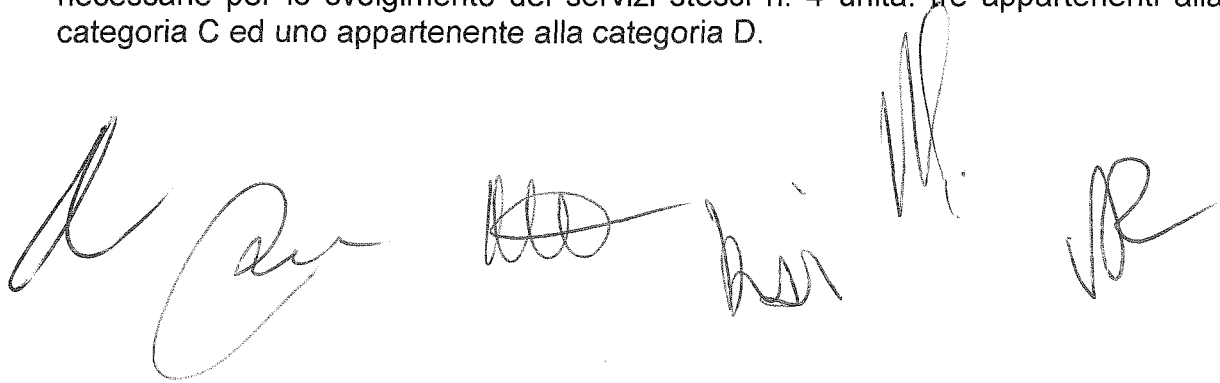
Art. 23

Servizi minimi essenziali

1. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono individuati sulla base delle indicazioni dei seguenti responsabili dei servizi:
 - Responsabile dei Servizi Demografici, per i servizi di stato Civile ed Elettorale,
 - Comandante del Corpo di Polizia Municipale, per il servizio di Vigilanza Urbana,
 - Direttore Settore Servizi al Territorio e al Patrimonio, per i servizi Cimiteriali.
2. Al fine dell'individuazione del personale esonerato dallo sciopero, i responsabili di servizio si attengono al criterio della rotazione dei dipendenti; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo dal ricevimento della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero; in tal caso il direttore interessato provvede a verificarne la possibile sostituzione;
3. I contingenti di personale e le attività garantite in caso di sciopero sia ad ore che dell'intera giornata risultano così definiti:
 - Servizio di Stato Civile, limitatamente alla raccolta delle registrazioni di morte: per assicurare tale servizio è sufficiente la presenza di un (1) addetto da individuarsi fra il personale di categoria D, C oppure B3.
 - Servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali. Tenuto conto che per garantire tale servizio nel periodo immediatamente precedente le scadenze di legge occorre disporre dell'attività lavorativa di tutto il personale destinato a far parte dell'ufficio elettorale, si conviene che i membri di detto ufficio nel contingente numerico, nelle professionalità e nelle categorie individuate nell'atto di costituzione dello stesso, sono esonerati dall'esercizio del diritto di sciopero.
 - Servizio cimiteriale, limitatamente al ricevimento delle salme per l'orario antimeridiano e per l'orario pomeridiano. Si concorda che il servizio suddetto possa essere assicurato da n. 1 addetto per il servizio antimeridiano ed 1 addetto per quello pomeridiano.
 - Servizio di Polizia Municipale, limitatamente all'attività di pronto intervento e per eccezionali situazioni di emergenza nonché per la reperibilità delle unità a disposizione giudiziaria e, se espressamente richiesto, di Pubblica Sicurezza, con



le modalità di cui all'art. 5 della Legge 65/86. Tenuto conto delle precedente esperienza maturata nel comune di Campi Bisenzio e nei comuni limitrofi dalla quale si evince l'andamento medio degli eventi che impongono l'effettuazione dei sopraddeito servizi, nonché per tipo di organizzazione degli stessi apprestata in occasione di precedenti scioperi del personale comunale, si considerano necessarie per lo svolgimento dei servizi stessi n. 4 unità: tre appartenenti alla categoria C ed uno appartenente alla categoria D.

The image shows five distinct handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: the first is a large, flowing cursive signature; the second is a more compact, stylized signature; the third is a signature with a prominent horizontal stroke; the fourth is a tall, narrow signature with a vertical flourish; and the fifth is a signature that appears to start with a capital 'R' or similar letter.