



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

ACCORDO DECENTRATO CIRCA LA COSTITUZIONE DEL FONDO E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2015

Premesso che:

- in data 17/06/2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente di questo Comune per l'anno 2015 e che la stessa è stata consegnata corredata della dovuta relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al vigente Collegio dei Sindaci Revisori, in data 25/07/16 e trasmessa via mail il 01/08/2016;
- con nota del 02/08/2016, pervenuta in data 04/08/2016, ns. prot. n. 19343, il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 134 del 06/09/2016 ha dato l'autorizzazione per la sottoscrizione dell'Accordo Decentrato in argomento, nel testo licenziato dalla Delegazione Trattante in data 17/06/2016, senza apporvi alcuna modifica;
- il contratto collettivo decentrato integrativo, una volta formalizzato dovrà essere trasmesso all'ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni – unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione e con copia del presente provvedimento;
- ai sensi dell'art. 40 bis, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, ogni Amministrazione ha l'obbligo di trasmettere al Ministero Economia e Finanze, entro il 31 Maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno e che, ai sensi del medesimo art. 40 bis, comma 5, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa;
- ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 33/2013, in attuazione dei principi di trasparenza ed integrità, ciascuna Amministrazione ha, altresì, l'obbligo di pubblicare sul proprio sito web, in modo permanente, la documentazione trasmessa annualmente all'Organo di controllo in materia di contrattazione integrativa;

Tutto ciò premesso e considerato, il giorno 13/09/2016, alle ore 12.00 = presso il Palazzo Comunale situato in via Montalese 472 si procede alla firma dell'accordo decentrato integrativo anno 2015 tra la Delegazione trattante di parte pubblica, come ridefinita dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 14/04/2015,

e

la Delegazione Sindacale trattante

Sono presenti:

- Membro della R.S.U., Sig.ra Silvia Salvatici;
- Membro della R.S.U., Sig.ra Mavi Mazzanti;
- Membro della R.S.U., Sig. Stefano Trinca;
- Membro della R.S.U., Sig.ra Paola Varocchi;
- Membro della R.S.U., Sig.ra Beatrice Giusti;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.G.I.L., Sig. Alessio Bettini;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.G.I.L., Sig. Giovanni Iorio;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.G.I.L., Sig. Marco Capocchi;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.I.S.L., Sig.ra Enrica Cappelli;
- Delegata dell'Organizzazione Sindacale U.I.L., Sig.ra Patrizia Pini;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale U.I.L., Sig. Marco Macchini;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale U.I.L., Sig. David Angioni.



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

ACCORDO 2015

Art.1 – Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo contrattuale si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti. Esso viene applicato dal giorno successivo alla stipula del contratto, con validità dal **1° Gennaio al 31 dicembre 2015** per la parte economica, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso CCDI, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti che vengono, comunque, integralmente riportati.
2. Il presente accordo conserva validità anche dopo la data suddetta per gli istituti di carattere economico, che vengono comunque applicati salvo conguaglio delle maggiori o minori somme dovute al personale in conseguenza della sottoscrizione del contratto decentrato relativo all'anno 2016.
3. Le disposizioni a carattere normativo rimangono in vigore fino ad una loro espressa modifica od abrogazione ad opera di un successivo contratto decentrato integrativo.
4. Le parti concordano di attivarsi immediatamente per la definizione del nuovo CCDI avente decorrenza dal 01/01/2016.

Art.2 – Fondo risorse decentrate

1. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, determinate dall'Ente ai sensi dell'art.31 del C.C.N.L. 22/01/2004 (Tabella 1).
2. Le risorse disponibili per l'anno 2015 sono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio secondo la Tabella 2 allegata al presente contratto quale parte integrante e sostanziale.
3. Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi offerti, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati ottenuti.

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

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi offerti. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. Le parti concordano nel destinare le risorse relative al miglioramento dei servizi al raggiungimento degli specifici obiettivi riportati nel Piano dettagliato degli obiettivi (PdO) correlato al P.E.G., che determinino un sostanziale e verificabile miglioramento dei servizi esistenti, correlato al maggiore impegno ad un aumento delle prestazioni del personale in servizio. I relativi compensi sono strettamente connessi al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente.
3. In particolare, ciascun obiettivo dovrà indicare:
 - a) l'obiettivo concreto e tangibile da conseguire;
 - b) gli indicatori di risultato;
 - c) i tempi di realizzazione;
 - d) i sistemi di verifica a consuntivo;
 - e) le risorse necessarie.
4. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione, effettuato ai sensi del vigente sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione n. 121 del 08/09/2015.
5. Il premio verrà liquidato in base all'effettiva presenza in servizio, considerando presenza anche la maternità obbligatoria, le ferie e i permessi individuali retribuiti.



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

6. Le eventuali economie nella distribuzione delle risorse dei vari istituti di cui al presente contratto decentrato andranno ad incrementare il fondo destinato alla produttività generale, con le eccezioni previste dalla vigente normativa in materia.

Art.4 – Specifici obiettivi di produttività

1. Oltre agli obiettivi strategici incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui al precedente articolo 3, possono essere individuati specifici progetti di sviluppo con obiettivi di particolare rilevanza, di carattere interdisciplinare o finanziati attraverso appositi istituti nell'ambito dei compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento disciplinante il Ciclo di gestione della performance.

2. Gli obiettivi di cui al comma precedente, individuati ed assegnati ai servizi interessati contestualmente all'approvazione del PEG/PdO, sono oggetto di apposite relazioni sindacali quali "informazione" relativa ai contenuti dei progetti di che trattasi e dei servizi a cui gli stessi vengono rivolti e "contrattazione" delle risorse economiche agli stessi correlate; ciascun obiettivo deve indicare la tipologia dell'attività da svolgere, il periodo di svolgimento, i risultati che si intendono raggiungere con i relativi indicatori, il grado di compatibilità con gli obiettivi programmatici stabiliti dall'Amministrazione, il contingente di personale, distinto per categorie, che svolgerà l'attività ed i parametri di controllo che saranno posti in essere.

3. Per il calcolo della premialità si fa riferimento all'art. 13 del Regolamento sopra citato. I compensi potranno essere liquidati solo a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Art.5 – Progressione economica all'interno della categoria (art.17, comma 2, lett. b, CCNL 01/04/1999)

1. L'istituto della progressione economica di categoria è finalizzato a promuovere il merito ed il miglioramento della performance individuale, attraverso l'attribuzione di incentivi economici di natura fissa e continuativa. Le progressioni sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati con il sistema di valutazione vigente.

2. In considerazione del nuovo sistema di valutazione della performance dei dipendenti e dei titolari di posizione organizzativa e/o di alta professionalità (approvato con deliberazione n. 121 del 08/09/2015), le parti stabiliscono fin da ora di procedere ad una modifica e/o integrazione del sistema di valutazione del personale finalizzato all'effettuazione della progressione economica orizzontale, in modo tale da rendere i due sistemi connessi e integrati.

3. Le risorse del fondo provenienti dall'accantonamento della quota di retribuzione che finanziava le progressioni orizzontali del personale cessato a far data dal 2011 verranno destinate a finanziare questo istituto al fine di far progredire l'80% degli appartenenti alla categoria B, il 50% della categoria C e il 25% della categoria D. Le progressioni della categoria B saranno effettuate con riferimento all'anno 2016, mentre quelle relative alle categorie C e D verranno attivate nell'arco del triennio 2016/2018.

Art.6 – Indennità per specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lett. F, C.C.N.L. 01/04/99 e successive modifiche ed integrazioni)

1. L'Indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità - ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria della categoria di appartenenza - da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, così come precisato nell'accordo specifico allegato (sub a) al CCDI 2011, con il quale sono stati concordati nuovi criteri per l'attribuzione degli incarichi di che trattasi e delle relative misure, a valere dall'1.01.2012.



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

2. I relativi compensi sono corrisposti in un unico importo a cadenza annuale, previo conferimento formale dell'incarico di che trattasi da parte del Dirigente/Responsabile di Area e del Servizio Autonomo di Polizia Municipale.

3. La determinazione e liquidazione dell'indennità correlata a ciascuna posizione di responsabilità è effettuata dal competente Servizio Personale in base ai punteggi attribuiti dai Dirigenti/Responsabili di Area e di Servizio Autonomo in virtù del livello di complessità, autonomia e responsabilità della posizione stessa, così come stabilito dall'Accordo sopra richiamato

4. L' indennità di cui al presente articolo può essere attribuita individualmente in misura maggiorata esclusivamente nei seguenti casi:

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

Art.7 – Indennità per particolari responsabilità (art.17, comma 2, lett.i, C.C.N.L. 1/04/99 e successive modifiche ed integrazioni).

1. L'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. 1/4/99, inserita dall'art.36, comma 2, del C.C.N.L. 22/1/2004, è stabilita in € 300,00 annui lordi.

2. L'indennità di cui al precedente punto 1. viene erogata agli aventi diritto in un'unica soluzione annuale, previa individuazione formale del Dirigente/Responsabile d'Area e di Servizio Autonomo, ed è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

3. Le figure professionali che beneficiano dell'indennità di cui trattasi sono le seguenti:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe;
- b) ufficiale elettorale;
- c) addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- d) addetti ai servizi di Protezione Civile.

4. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili e non sono alternative a quella prevista al precedente art. 6 e non spetta ai titolari di posizione organizzativa.

5. Anche per tale indennità, vale quanto previsto dal precedente art. 6, comma 4.

Art.8 – Indennità di turno (art.22, C.C.N.L. 14/09/2000)

1. L'indennità di turno è attribuita ai dipendenti che articolano la loro prestazione lavorativa su turni.

2. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicinata nell'arco del mese.

Art.9 – Indennità di disagio (art.17, comma 2, lettera e, C.C.N.L. 1/04/1999)

1. L'indennità di disagio è finalizzata a remunerare particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori inquadrati nelle categorie B e C, diverse e più gravose rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione lavorativa che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.

2. Per situazioni di lavoro comportanti disagio si intendono le attività continuative svolte in condizioni particolarmente gravose.

3. L'indennità di disagio è determinata in € 25,00 mensili.

4. I compensi di cui al comma precedente non spettano qualora il dipendente benefici, per la stessa prestazione, del diverso regime di cui all'art. 22 del C.C.N.L. 14/09/2000 (indennità di turno).

5. I Dirigenti/Responsabili di Area e del Servizio Autonomo, con provvedimento motivato, individuano il personale beneficiario di tale istituto.



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

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

1. Viene confermata la disciplina in materia così come stabilita dall'accordo decentrato del 25/02/2011 (CCDI anno 2010). In particolare, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera in rapporto al valore annuale dei valori maneggiati, così come di seguito riportato:

- Ai dipendenti addetti a servizi di cassa per un importo annuo non inferiore ad € 3.000,00= e fino ad € 5.988,00= spetta un compenso giornaliero pari ad € 0,52=.
- Ai dipendenti addetti a servizi di cassa per un importo annuo non inferiore ad € 5.989,00= e fino ad € 8.988,00= spetta un compenso giornaliero pari ad € 1,03=.
- Ai dipendenti addetti ai servizi di cassa per un importo superiore ad € 8.988,00= spetta un compenso giornaliero pari ad € 1,55.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa.

3. I Dirigenti/Responsabili di Area e del Servizio Autonomo dovranno individuare il personale beneficiario di tale istituto ed attestare la misura annua del maneggio di cassa dagli stessi effettuato.

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

1. L'indennità di rischio è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

2. Essa viene erogata nella misura stabilita dall'art.37 del C.C.N.L. 14/09/2000 (€ 30,00 mensili lordi), in proporzione ai giorni di effettiva esposizione al rischio.

3. I lavoratori che hanno diritto alla indennità di cui trattasi sono quelli che, in maniera diretta e continuativa, sono esposti ai seguenti rischi:

- a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, gassosi;
- b) esposizione a rischi di precipitazione;
- c) esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- d) esposizione a rischio specifico connesso alla conduzione di mezzi meccanici per espletamento del proprio lavoro.

4. L'individuazione del personale esposto ad alcuno dei rischi sopra elencati è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area o di Servizio Autonomo cui il dipendente è assegnato.

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

1. L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art.23 del C.C.N.L. 14/09/2000.

2. Le parti prendono atto che, al momento, gli interventi di reperibilità dovuti ad urgenze per viabilità ed alla salvaguarda del territorio comunale sono effettuati dalle Aziende pubbliche affidatarie dei servizi e che, pertanto, il servizio di pronta reperibilità è istituito limitatamente per:

- a) esigenze di protezione civile, secondo le regole di attivazione e monitoraggio di cui alla pianificazione comunale, resterà reperibile un dipendente al giorno, per 18 ore giornaliere e per 365 giorni all'anno;
- b) per interventi relativi alla sicurezza da parte di n.3 Agenti di Polizia Locale, dalle ore 00.00 alle ore 24.00 di ogni giorno festivo;
- c) il personale dell'ufficio di stato civile relativamente alle denunce di morte in giornate festive e prefestive (sabato pomeriggio).

3. L'amministrazione comunale si impegna a comunicare tempestivamente alle organizzazioni sindacali ulteriori istituzioni del servizio di pronta reperibilità in altre strutture dell'Ente.

Art.13 – Altri compensi

1. Le parti confermano, per il 2015, la vigente disciplina per l'erogazione dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni di risultato del personale quali, nello specifico, gli incentivi alla progettazione (D.Lgs. n.163/2006).



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

2. Le parti confermano di alimentare il Fondo Previdenziale/assistenziale con quota parte dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni del codice della strada, ex art.208, come da accordo sottoscritto il 17/12/2014.

3. In attuazione del comma 4 dell'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, si precisa che gli emolumenti erogati per le ore di lavoro effettivamente prestate per particolari esigenze di servizio nel giorno di riposo settimanale possono essere integrate con altre risorse previste in progetti speciali approvati ai sensi dell'art. 4 del presente contratto decentrato.

Art. 13 bis - Condizioni applicative dell'art. 15, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999

1. L'incremento delle risorse decentrate variabili previsto dall'art 15, comma 2 del CCNL 1.4.1999, nella misura massima dell'1,2% del monte salari relativo al 1997, potrà avvenire esclusivamente nel rispetto del quadro legale di riferimento e in particolare:

- dei vincoli imposti dal legislatore in materia di risorse decentrate;
- delle condizioni di bilancio e della capacità di spesa;
- della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di contenimento della spesa per il personale.

2. Il nucleo di valutazione dovrà accertare e certificare, rispetto all'anno di riferimento: in via preventiva, le effettive disponibilità di bilancio derivanti da processi di razionalizzazione o riorganizzazione e comunque da specifici obiettivi di produttività e di qualità individuati e definiti; in via successiva, il raggiungimento degli obiettivi di produttività e di qualità che hanno rappresentato il fondamento giustificativo dello stanziamento.

Art. 13 ter - Condizioni applicative dell'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999

1. Sarà possibile avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo a condizione che si siano rispettati tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;

2. L'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, individuati dall'ente nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione; si deve trattare, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;

3. Le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'ente nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;

4. La quantificazione dell'incremento è correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto;

5. Le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, con cadenze anche annuali in caso di progetto pluriennale, in base alla relazione sulla performance o altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente;

6. Le risorse stanziare possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", tra quelli di cui all'art. 17 del CCNL dell'1.04.1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

performance organizzativa; sulla base dell'indicata lettura interpretativa, si ritiene che le risorse in questione possano essere utilizzate anche per finanziare istituti come, ad esempio, il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento (ad esempio, per attivare una organizzazione per turni cui è correlato l'obiettivo di performance organizzativa di ampliare l'orario di apertura al pubblico di un ufficio o di estendere temporalmente l'erogazione di un determinato servizio);

7. Nel particolare caso in cui l'incremento delle risorse sia collegato ad un obiettivo di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, conseguito attraverso un concreto e tangibile aumento delle prestazioni del personale erogate all'interno degli stessi, per effetto dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro per turni o di un servizio di reperibilità, il risultato conseguito (che si concretizza, ad esempio, in una maggiore articolazione dell'orario di servizio giornaliero oppure nella possibilità offerta all'utenza di avvalersi di un determinato servizio su un più ampio arco temporale) può essere direttamente ed immediatamente verificabile, anche su base mensile; infatti, esso si identifica, puramente e semplicemente, con l'accertamento, riferito a tale arco temporale, delle maggiori prestazioni effettivamente rese dal personale, nell'ambito dell'organizzazione per turni o del servizio di reperibilità introdotti, secondo le caratteristiche di tali istituti come fissati dalla disciplina contrattuale;

8. Le risorse aggiuntive variabili dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi; il Comune di Montemurlo, invece, anno per anno, in presenza dei necessari requisiti legittimanti (patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, ecc.), potrà sempre attivare la procedura sopra descritta, in relazione ai vari obiettivi di performance organizzativa di volta in volta prestabiliti;

9. Tra gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possono essere ammessi anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (ad esempio, garantire lo stesso orario di apertura al pubblico dei servizi che aveva giustificato l'incremento dell'anno precedente), fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente;

10. Le risorse derivanti dall'incremento, essendo di natura variabile, anche nel caso del reiterarsi di "obiettivi di mantenimento", non possono comunque essere destinate al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile (ad esempio, progressioni economiche orizzontali o incarichi di posizione organizzativa).

11. Ricorrendo agli istituti di cui sono state precisate le condizioni applicative nel presente articolo e nell'art. 13 bis, l'amministrazione si impegna a garantire per gli anni futuri, nel rispetto delle condizioni generali di legge e sussistendone i presupposti, che il fondo venga integrato con risorse di bilancio per evitare che il suo importo complessivo non venga diminuito rispetto a quello massimo consentito per legge.

Art.14 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione di disposizioni del presente contratto decentrato, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata presenta formale e motivata richiesta di incontro, che deve tenersi entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le stesse procedure previste per la sottoscrizione del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Art.15 – Disposizioni finali

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. In virtù di quanto disposto dall'art.40 comma 3/bis del D.Lgs. 150/2009 (secondo il quale le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere contratti collettivi integrativi decentrati in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale e che, in caso di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle e non possono essere applicate), a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, sono abrogate tutte le norme contenute nei vigenti contratti integrativi concernenti il Comune di Montemurlo ed incompatibili con i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

FIRME:

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Simone Cucinotta _____

LA DELEGAZIONE SINDACALE TRATTANTE:

SILVIA SALVATICI _____ MAVI MAZZANTI _____

PAOLA VAROCCHI _____ STEFANO TRINCA _____

BEATRICE GIUSTI _____ GIOVANNI IORIO _____

MARCO CAPOCCHI _____ ALESSIO BETTINI _____

ENRICA CAPPELLI _____ DAVID ANGIONI _____

MARCO MACCHINI _____ PATRIZIA PINI _____



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

INDICE:

- Art.1 – Ambito di applicazione e durata**
- Art.2 – Fondo risorse decentrate**
- Art.3 – Compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi**
- Art.4 – Specifici obiettivi di produttività**
- Art.5 – Progressione economica all'interno della categoria**
- Art.6 – Indennità per specifiche responsabilità**
- Art.7 – Indennità per particolari responsabilità**
- Art.8 – Indennità di turno**
- Art.9 – Indennità di disagio**
- Art.10 – Indennità maneggio valori**
- Art.11 – Indennità di rischio**
- Art. 12 – Reperibilità**
- Art.13 – Altri compensi**
- Art. 13 bis - Condizioni applicative dell'art. 15, comma 2 del CCNL dell'1.04.1999**
- Art. 13 ter - Condizioni applicative dell'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999**
- Art.14 – Interpretazione autentica**
- Art.15 – Disposizioni finali**



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

TABELLA 1

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015 - (determinazione n. 605 del 02/12/2015)

RISORSE FISSE	€ 546.406,27 (AL NETTO RIDUZIONE EX ART.9, CO.2/BIS D.L. 78/2010, CONV. L. 122/2010, PARI AD € 4.004,54=)
----------------------	---

INCENTIVI DI LEGGE = € 13.753,00 (ART.15, CO.1/K, CCNL 1/04/1999), DI CUI:

Pianificazione urbanistica e progettazione OO.PP. = € 12.720,00=
Art. 54, CCNL 14/09/2000 (inc. messi notificatori) = € 1.033,00=



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

TABELLA 2

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015 - UTILIZZO

Istituto contrattuale	€	Riferimento normativo
Progressioni economiche orizzontali	195.051,39	art.17, c.2/b, CCNL 01/04/99
Retribuzione di posizione (P.O.)	65.955,81	art. 17, c.2/c, CCNL 01/04/99
Retribuzione di risultato P.O.	16.488,95	art. 17, c.2/c, CCNL 01/04/99
Indennità di comparto	46.782,47	art.33, CCNL 22/01/2004
Indennità ex 8° q.f.	774,72	art.17, c.3, CCNL 01/04/99
Indennità per specifiche responsabilità	46.400,00	art.17, c.2/f, CCNL 01/04/99
Indennità varie C.C.N.L.	49.822,41	art.17, c.2, CCNL 01/04/99
Indennità professionali educatore asilo nido	619,80	art.31, c.7, CCNL 14/09/2000
Performance organizzativa e individuale	124.510,72	art.17, c.2/a, CCNL 01/04/99

TOTALE somme da destinare 546.406,27

Incentivi di legge fuori fondo

- a) Progettazione OO.PP. e
pianificazione urbanistica€ 12.720,00 art.92, c.5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006
- b) inc. messi notificatori€ 1.033,00 art.54, CCNL 14/09/2000