



PREINTESA DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2014

Premessa

Il presente accordo modifica e sostituisce integralmente la precedente preintesa sottoscritta in data 22 maggio 2014. Le modifiche apportate si sono rese necessarie per le mutate scelte organizzative attuate dalla nuova Giunta comunale insediatasi nel mese di giugno 2014, nonché per le intervenute modifiche legislative (D.L. 24/6/2014 n° 90, convertito in Legge 11/8/2014 n° 114).

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo 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 ha validità **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014**, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso accordo, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti.
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 dell'accordo decentrato relativo all'anno 2015.
3. L'Amministrazione provvederà a distribuire una copia del presente accordo ad ogni dipendente che non abbia in dotazione una postazione con accesso alla rete.

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**). Dette risorse sono state calcolate con determinazione del Direttore Generale n° 50 del 22/5/2014 per quanto attiene alle risorse stabili e con deliberazione della Giunta comunale n° 95 del 15/5/2014 per quanto attiene alle risorse variabili, ipotizzando di non dover procedere ad una loro riduzione proporzionale ai sensi dell'art. 9, comma 2-*bis*, del D.L. 31/5/2010 n° 78, convertito in Legge 30/7/2010, n° 122.
2. Le risorse disponibili per l'anno 2014 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio secondo la **Tabella 2**, allegata al presente contratto quale parte integrante e sostanziale; qualora si dovesse procedere alla riduzione di cui al comma 1, le parti concordano di ridurre della somma corrispondente le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale.



3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale 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.
4. Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario e dall'impiego delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/1/2004, verificatesi a seguito della liquidazione delle competenze relative all'anno 2014, verranno destinate, nell'ordine:
 - a) ad integrare eventualmente le risorse destinate al pagamento dei compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. 1/4/1999, per la somma necessaria all'esito dell'attribuzione dei punteggi secondo la disciplina prevista dall'art. 6 del CCDI 11/1/2012;
 - b) ad integrare le risorse destinate al pagamento dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi di cui al successivo art. 3.

Art. 3 - Compensi per la produttività e 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 obiettivi strategici individuati nel P.E.G. 2014, che determinino un sostanziale e verificabile accrescimento dei servizi esistenti, correlato 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 di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ente ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 27/10/2009, n° 150.
3. In particolare, ciascun obiettivo strategico 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.
4. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione.
5. Le risorse complessivamente destinate alla erogazione dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi sono stabilite nella Tabella 2 allegata al presente accordo e sono



finanziate - per la parte eccedente le disponibilità provenienti dalle risorse stabili di cui all'art. 31, comma 2, C.C.N.L. 22/01/2004 - con le risorse stanziata dalla Giunta comunale con deliberazione n° 95 del 15/5/2014 ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1/4/99.

Art. 4 - Specifici obiettivi di produttività

1. Oltre agli obiettivi strategici contenuti nel P.E.G., possono essere individuati specifici obiettivi di produttività aventi particolare rilevanza, anche di carattere interdisciplinare o finanziati attraverso appositi istituti nell'ambito dei compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Gli obiettivi di cui al comma precedente sono approvati con determinazione del Dirigente competente in materia di personale, su proposta dei Dirigenti di Settore e dei Responsabili di U.O.A.; 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 fabbisogno in termini economici, il contingente di personale, distinto per categorie, che svolgerà l'attività ed i parametri di controllo che saranno posti in essere.
3. Il calcolo del fabbisogno di spesa per ciascun obiettivo dovrà essere effettuato secondo criteri di ragionevolezza e proporzionalità, tenendo conto dei seguenti fattori:
 - a) strategicità per l'ente;
 - b) eventuali risparmi di spesa;
 - c) attività svolta nell'ambito o al di fuori dell'orario di servizio ordinario;
 - d) impegno orario complessivamente richiesto;
 - e) complessità dell'attività.
4. Le attività di cui al presente articolo saranno finanziate mediante risorse aggiuntive, stanziata dalla Giunta comunale con la citata deliberazione n° 95 del 15/5/2014 ai sensi dell'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. 01/04/1999.
5. I compensi potranno essere liquidati solo a seguito dell'accertamento da parte dell'organo 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, C.C.N.L. 01/04/1999).

1. In virtù di quanto previsto dall'art. 5 del CCDI 11/1/2012, come modificato dall'accordo sottoscritto il 13/6/2012, le parti decidono di non effettuare progressioni economiche orizzontali per l'anno 2014.
2. I soggetti competenti sono comunque tenuti ad effettuare le valutazioni del personale a cadenza annuale, utilizzando il vigente sistema di valutazione di cui all'art. 13 del CCDI



sottoscritto il 06/02/2006 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 6 - Indennità

1. Viene integralmente confermata la vigente disciplina, riportata nel contratto decentrato integrativo sottoscritto l'11/1/2012 e successive modifiche ed integrazioni, relativamente alle seguenti indennità:
 - a) specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. *f*, C.C.N.L. 1/4/99)
 - b) particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. *i*, C.C.N.L. 1/4/99);
 - c) turno (art. 22, C.C.N.L. 14/9/2000);
 - d) disagio (art. 17, comma 2, lett. *e*, C.C.N.L. 1/4/99);
 - e) maneggio valori (art. 36, C.C.N.L. 14/09/2000);
 - f) rischio (art. 37, C.C.N.L. 14/09/2000);
 - g) reperibilità (art. 23, C.C.N.L. 14/09/2000)

Art. 7 – Personale educativo degli asili nido

1. A conferma di quanto stabilito nell'art. 13 del CCDI 11/1/2012, il monte ore - cioè l'attività integrativa non destinata al rapporto diretto educatore/bambini - è stabilito in 150 ore annue, obbligatorie per tutto il personale educativo.
2. Ai sensi dell'art. 31, comma 5, del C.C.N.L. 14/9/2000, il personale educativo può svolgere attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e dei piani di lavoro.
3. A detto personale spettano gli incentivi economici a titolo di produttività ex art. 17, comma 1, lett. *a*) del C.C.N.L. 1/4/1999, così determinati:
 - a) per l'attività destinata al rapporto diretto educatore-bambini nel mese di luglio, è previsto un compenso di € 35,00 per ogni giornata di effettiva presenza, ridotto proporzionalmente per i dipendenti a tempo parziale orizzontale;
 - b) per l'attività di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e dei piani di lavoro, è previsto un compenso di € 450,00 equivalente a 30 ore ulteriori rispetto al minimo obbligatorio di 150 ore annue.
4. Le attività di cui al comma precedente sono svolte su base strettamente volontaria, nel rispetto delle professionalità necessarie per il raggiungimento degli obiettivi indicati dall'Amministrazione.
5. Le risorse necessarie al pagamento dei compensi di cui al presente articolo sono stanziati ai sensi dell'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. 1/4/1999 e possono essere erogate nel limite massimo riportato nella Tabella 2.



Art. 8 - Altri compensi

1. Le parti confermano per l'anno 2014 la disciplina vigente, per la parte demandata a questo livello di relazioni sindacali, relativa ai seguenti istituti, previsti dall'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 1/4/1999:
 - a) criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria (art. 16, comma 1, C.C.N.L. 31/3/99);
 - b) incentivi per il recupero dell'evasione dell'ICI (art. 4, comma 2, lett. c, C.C.N.L. 1/4/99; art. 59, comma 1, lettera p, D.Lgs. n° 446/1997 - accordo decentrato del 12/11/2012 - deliberazione Giunta comunale n° 177 del 20/11/2012);
 - c) destinazione delle risorse di cui all'art. 208, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n° 285/1992 (Nuovo Codice della Strada) allo svolgimento, da parte degli organi di polizia locale, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale (accordo del 13/6/2012 - deliberazione Giunta comunale n° 35 del 11/3/2014).
2. Le parti prendono atto che, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 93, commi 7-bis, 7-ter e 7-quater, del D.Lgs. n° 163/2006 - inseriti dall'art. 13-bis del D.L. 24/6/2014 n° 90, convertito in Legge 11/8/2014 n° 114 - il "Regolamento per l'istituzione e ripartizione del fondo di cui all'art. 18 della Legge n° 109 del 11.02.1994 e successive modifiche ed integrazioni", approvato con deliberazione G.C. n° 11 del 17 gennaio 2000, è abrogato a decorrere dal 19/8/2014. Con successivo accordo decentrato verranno stabiliti i criteri e le modalità per la ripartizione dell'80% del "Fondo per la progettazione e l'innovazione". Fino all'approvazione del conseguente regolamento, non potranno essere erogati compensi a titolo di incentivo alla progettazione interna effettuata successivamente al 18/8/2014.
3. Le parti prendono atto che, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 9 del D.L. 24/6/2014 n° 90, convertito in Legge 11/8/2014 n° 114 - il "Regolamento di Organizzazione dell'Avvocatura Civica e della rappresentanza e difesa in giudizio dell'Amministrazione Comunale" - approvato con deliberazione G.C. n° 236 del 22 dicembre 2003 - dovrà essere adeguato alle nuove disposizioni legislative. In assenza del suddetto adeguamento, a decorrere dal 1/1/2015 non potranno più essere corrisposti i compensi professionali di cui trattasi.

Sesto Fiorentino, 3 dicembre 2014

Per l'Amministrazione comunale

Il Presidente della delegazione di parte pubblica - Dott. Stefano Gennai

FIRMATO

Per le OO.SS. provinciali

CGIL-FP – Roberto Mazzi

FIRMATO

CISL-FP – Raffaella Comodo

FIRMATO



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

Per le RSU

Silvia Benini **FIRMATO**

Nicoletta Bettini **FIRMATO**

Giovanni Calabrò **FIRMATO**

Alessandro Cappelli **FIRMATO**

Vittorio Ferrara **FIRMATO**

Nicola Mersi **FIRMATO**

Maria Cristina Montanari **FIRMATO**

Gianfranco Rosini **FIRMATO**