



Comune di Pisa

CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2012

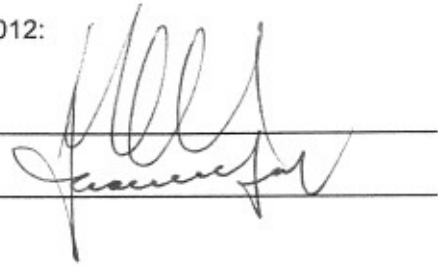
G.C. n. 70 del 7/5/2013

Sottoscrizione definitiva

In data 8 maggio 2013 si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo d'ente per l'anno 2012, a seguito della relativa preintesa siglata il 7 marzo 2013 e dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva di cui alla deliberazione di GC n. 70 del 7/05/2013.

Per la **parte pubblica** sottoscrivono il contratto decentrato integrativo 2012:

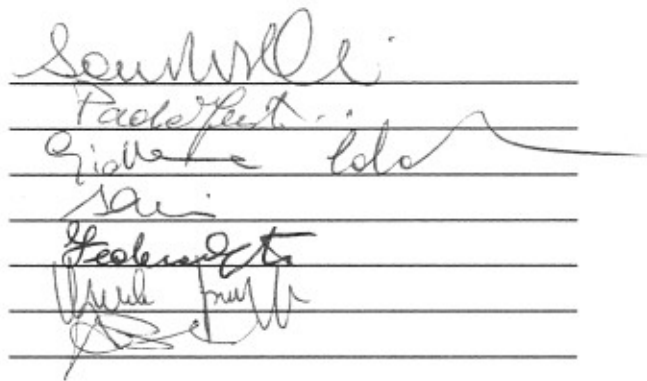
- Presidente delegazione trattante: *dr.ssa Angela Nobile*
- Dirigente Personale e Organizzazione: *dr. Francesco Sardo*



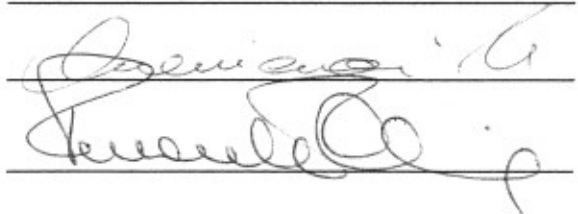
Per la **parte sindacale** sottoscrivono il contratto decentrato integrativo 2012:

- RSU Comune di Pisa:

SANDRA RICCINRELLI
PAOLA FUSTINI
GIOVANNA COLOMBINI
STEFANIA CORUCC
FEDERICO GIUSTI
GIUSEPPE MERLA
ANTONELLA BARANTI



- CGIL FP: *MERICCHI MARCO*
- CISL FPS: *Ferrante Oreste*
- UIL FPL: _____
- DICCAP: _____



gt

SOMMARIO

TITOLO I – Disposizioni generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
(art. 5 CCNL 1/4/1999 e art. 4 CCNL 22/1/2004)
- Art. 3 – Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate (artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004)
- Art. 4 – Risorse stabili (art. 31 CCNL 22/01/2004)
- Art. 5 – Risorse variabili (art. 31 CCNL 22/01/2004)

TITOLO II – Istituti collegati all'organizzazione del lavoro

- Art. 6 – Destinazione delle risorse
- Art. 7 – Indennità di rischio (art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera d, CCNL 1/4/1999, art. 37 CCNL 14/9/2000, e art. 41 CCNL 22/01/2004)
- Art. 8 – Indennità di disagio (art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera e, CCNL 1/4/1999)
- Art. 9 – Lavoro straordinario – determinazione del limite massimo (art. 14 CCNL 1/4/1999 e art. 38 CCNL 14/9/2000)

TITOLO III – Area delle responsabilità

- Art. 10 – Risorse destinate all' Area delle responsabilità
- Art. 11 – Posizioni Organizzative e Alte Professionalità (art. 8, 9 e 10 CCNL 31/3/1999 e art. 10 CCNL 22/1/2004)
- Art. 12 – Specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lettera f, CCNL 1.04.99)
- Art. 13 – Specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lettera i, CCNL 1.04.99)

TITOLO IV – Incentivazione della performance

- Art. 14 – Compensi per la premialità individuale (art. 40, comma 3 bis, Dlgs. 165/2001, art. 23, Dlgs 150/2009, art. 5, comma 5, CCNL 1/4/1999, art. 5 del CCNL 31.7.2009)
- Art. 15 – Incentivazione – Criteri generali
- Art. 16 – Applicazione delle disposizioni al personale a tempo determinato e a tempo parziale
(art. 1, CCNL 22/4/2004)
- Art. 17 – Personale distaccato, comandato o assegnato funzionalmente
(art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13, CCNL 22/1/2004)

TITOLO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 18 – Compensi derivanti da sponsorizzazioni, servizi aggiuntivi, o da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, CCNL 1/4/1999)
- Art. 19 – Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" (art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv. L. 111/2011)
- Art. 20 – Disciplina del premio di efficienza (art. 27 D.Lgs. 27/10/2009, n. 150)

Note a verbale



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. 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.

- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2 bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 205 del 13/11/2012;
- Regolamento in materia di valutazione e premialità di cui alla delibera G.C. n. 120 del 27/07/2011 e Piano della performance del Comune di Pisa approvato con delibere G.C. n. 119/2011 e 56/2012;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

ART. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 5 CCNL 1/4/1999 e art. 4 CCNL 22/1/2004)

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 l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, o assegnato funzionalmente ad altri enti o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.

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.

Il presente contratto collettivo si riferisce all'anno 2012 e le previsioni in esso contenute 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.

a

ART. 3
Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate
(artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004)

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno 2012 sono distinte, secondo le indicazioni contenute negli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. Regioni Autonomie Locali del 22.01.2004, in RISORSE STABILI e RISORSE VARIABILI.

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	3.225.837,78
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 1.401.815,83
TOTALE FONDO ANNO 2012	4.627.653,61

Il Fondo così ottenuto viene rideterminato a seguito della riduzione operata ai sensi dell'art. art. 9, comma 2bis, della legge 122/2010, in base al quale "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"

Per effetto dell'applicazione della riduzione prevista da detta disposizione distintamente sulle risorse stabili e sulle risorse variabili in proporzione al relativo ammontare, il Fondo per le risorse decentrate viene ad essere così rideterminato:

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	3.184.280,31
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 1.378.769,52
TOTALE FONDO ANNO 2012	4.563.049,83

Nelle disposizioni che seguono sono indicate le voci di alimentazione della parte stabile e della parte variabile del fondo per le risorse decentrate.

gh
p
se

al
gh

se
al

B

a

ART. 4
Risorse stabili
(art. 31 CCNL 22/01/2004)

L'importo complessivo delle risorse stabili, risorse aventi cioè carattere di certezza, stabilità e continuità, è determinato come riportato nella seguente tabella:

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2012		
CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ 14.192,00
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	€ 1.490.420,00
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ 198.097,00
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ 144.269,00
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	€ 58.101,00
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	€ 97.431,00
CCNL 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	€ 205.550,00
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato a decorrere dal gennaio 2000 e fino al 2010	€ 439.366,23
CCNL 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001	€ 125.786,00
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001	€ 101.440,00
	art. 32, comma 7 - incremento per alte professionalità	€ 40.571,00
CCNL 9/05/06	art. 4, comma 1	€ 104.899,00
CCNL 11/04/08	art. 8 comma 2	€ 132.894,80
CCNL 31/07/09	dichiarazione congiunta n.1	€ 119.774,82
RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 3.272.791,85
RIA 2010-2011 da sottrarre (Circ. 40/2010 R.G.S.)		€ 46.954,05
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 3.225.837,78
Riduzione del fondo ai sensi dell'art. art. 9, comma 2bis, della legge 122/2010		€ 41.557,47
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2012		€ 3.184.280,31

h

lh p m a j 6 g h d se B

ART. 5

Risorse variabili (art. 31 CCNL 22/01/2004)

L'importo complessivo delle risorse variabili, risorse aventi cioè carattere di eventualità e variabilità, nel caso specifico del Comune di Pisa, è così determinato:

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2012		
CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 1/04/1999	Art. 15, comma 1 - lettera d (sostituito da art. 4 -comma 4, lett. a- CCNL05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge449/1997: economie derivanti da contratti di sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati	€ 117.094,72
	Art. 15, comma 1 - lettera d (sostituito da art. 4 -comma 4, lett. b- CCNL 05/10/2001) le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente	
	Art. 15, comma 1 - lettera k (come da art. 4, comma 3, CCNL 05/10/2001) - risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale: - Personale Avvocatura Civica: € 24.232,64 - Incentivo progettazione e pianificazione € 112.880,13	€ 137.112,77
	Art. 15, comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14, a consuntivo anno 2010	€ 160.000,00
	Art. 15, comma 2 - ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997	€ 224.840,00
	Art. 15, comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabile delle dotazioni organiche): € 386.048,00 Art. 208 D.lgs. 285/92 (proventi sanzioni codice della strada): € 258.228,00	€ 644.276,00
C.C.N.L. 14/9/2000	Art. 17, comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.	€ 118.492,34
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 1.401.815,83
Riduzione del fondo ai sensi dell'art. art. 9, comma 2- bis, della legge 122/2010		€ 23.046,31
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2012		€ 1.378.769,52

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

TITOLO II

Istituti collegati all'organizzazione del lavoro

ART. 6

Destinazione delle risorse

Sono destinate, in base all'organizzazione del lavoro e dell'inquadramento professionale del personale dell'ente, le seguenti risorse:

- 1) Indennità collegate all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (art. 45 comma 3 Dlgs 165/2001):
 - Indennità di turno, disagio, rischio, reperibilità, maneggio valori (art. 17, comma 2, lettere d, e, CCNL 1/4/1999) € 527.200

- 2) Indennità collegate all'inquadramento professionale in base alle disposizioni del CCNL:
 - indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004) € 352.000
 - Indennità personale educativo (art. 31 CCNL 14/9/2000 e art. 6 CCNL 5/10/2001) € 62.000

Per questa parte il contratto integrativo sarà sottoposto a verifica, previo monitoraggio sugli effetti dell'applicazione delle disposizioni che seguono in considerazione dell'organizzazione del lavoro e degli orari.

ART. 7

Indennità di rischio

(art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera d, CCNL 1/4/1999;
art. 37 CCNL 14/9/2000, e art. 41 CCNL 22/01/2004)

L'indennità di rischio viene attribuita al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale per il solo periodo di esposizione al rischio, quindi per i soli giorni di effettivo servizio (escluse ferie, malattie, aspettative, maternità, ecc.), per un importo mensile che è fissato in € 30,00, secondo quanto rideterminato dall'art. 41 del CCNL 22/01/2004.

Le **causali** che legittimano il riconoscimento dell'indennità sono le seguenti:

- prestazioni di lavoro che comportano, in modo diretto e continuo, esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, autobus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi per il posizionamento, la movimentazione e la rimozione della segnaletica stradale, anche in presenza di traffico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'essere adibiti a forni inceneritori, reparti tipografici e litografici, cucine di ogni dimensione, macchine fotocopiatrici;
- prestazioni di lavoro da svolgersi prevalentemente fuori dalla sede di lavoro per effetto di: sopralluoghi sui cantieri, su strutture ed edifici pubblici, sul territorio, notifiche, rilevazioni statistiche;
- specifiche prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo esclusivo del personal computer come attività assorbente la prestazione lavorativa giornaliera.

Le **condizioni** per la percezione dell'indennità sono, in particolare:

- essere adibito a prestazioni lavorative rientranti nelle precedenti causali
- l'idonea attestazione dei Dirigenti dei servizi interessati
- l'effettiva presenza in servizio
- non essere destinatari dell'indennità di disagio.

L' **importo giornaliero** viene calcolato come segue:

- 30 € / 26 gg. = € 1.16 giornalieri per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato
- 30 € / 22 gg = € 1.37 giornalieri per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato

ART. 8 Indennità di disagio

(art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera e, CCNL 1/4/1999)

L'indennità di disagio è riconosciuta ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C, che svolgano attività lavorative "particolarmente disagiate".

Nella determinazione delle tipologie di disagio il necessario riferimento non potrà che essere dato dalle mansioni che sono svolte in modo prevalente dal singolo lavoratore, compiendo una verifica rispetto alle condizioni di lavoro in cui l'interessato possa venire a trovarsi nello svolgimento delle attività.

L'indennità di disagio viene erogata secondo criteri di effettività e selettività al fine di remunerare il reale disagio operativo, distinguendolo dalle condizioni di ordinarietà lavorativa.

Il valore della indennità non può essere superiore all'indennità di rischio.

L'importo del compenso (pari ad € 30 lordi mensili) deve essere corrisposto ai lavoratori interessati per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate (sono escluse le assenze a qualsiasi titolo).

Le **causali** che legittimano il riconoscimento dell'indennità sono le seguenti:

- a) Prestazioni riferite ad attività relative alle tumulazioni, inumazioni, esumazioni, estumulazioni
- b) Prestazioni riferite ad attività di stretta pertinenza dei servizi sociali con particolare utenza
- c) Prestazioni riferite ad attività connessa all'emergenza abitativa
- d) Prestazioni riferite ad attività da svolgersi con articolazione oraria di particolare flessibilità o con particolari articolazioni orarie, quali
 - Front office: prevalenza di attività di sportello relativa all'erogazione di servizi alle persone, secondo predefiniti orari di apertura (a titolo meramente esemplificativo: servizi demografici, biblioteca, URP, servizi educativi);
 - Attività di diretta assistenza agli organi ed agli uffici apicali.

Le **condizioni** per la percezione dell'indennità sono, in particolare:

- a) essere adibito a prestazioni lavorative rientranti nelle precedenti causali
- b) l'idonea attestazione dei Dirigenti dei servizi interessati
- c) l'effettiva presenza in servizio
- d) non essere destinatari dell'indennità di rischio

L' **importo giornaliero** viene calcolato come segue:

- 5) 30 € / 26 gg. = € 1.16 giornalieri per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato
- 6) 30 € / 22 gg = € 1.37 giornalieri per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato

ART. 9

Lavoro straordinario – determinazione del limite massimo annuo (art. 14 CCNL 1/4/1999 e art. 38 CCNL 14/9/2000)

Le parti confermano il limite massimo annuo individuale in misura di 180 ore, con possibilità di superamento di detto limite fino ad un massimo di 250 ore pro-capite, per una percentuale di personale non superiore al 2% della dotazione organica per i seguenti uffici:

- Direzione Servizi Istituzionali (per gli autisti di rappresentanza),
- Direzione Organi Istituzionali (per assistenza alla Giunta Municipale ed al Consiglio Comunale).

Preso atto altresì della necessità del superamento del limite massimo delle 250 ore di straordinario per gli autisti di rappresentanza, le parti concordano di fissare il limite individuale di prestazioni di lavoro straordinario in ore 350 annue.

TITOLO III

Area delle Responsabilità

ART. 10

Risorse destinate all' Area delle responsabilità

Tenendo conto della ridefinizione degli istituti collegati all'organizzazione del lavoro, si prevede la seguente assegnazione delle risorse:

Posizioni organizzative	€ 238.228	Quota di risorse destinata dal CCDI
Alte professionalità	€ 40.571	Quota di risorse destinata dal CCNL

Specifiche responsabilità	€ 184.400	Quota complessiva di risorse così destinata:	
Specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lettera f , CCNL 1.04.99)		• Addetti al coordinamento pedagogico	€ 14.300
		• Personale con profilo amministrativo, informatico o culturale	€ 65.100
		• Coordinatori della sicurezza e personale con profilo tecnico	€ 20.000
Specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lettera i , CCNL 1.04.99)		• Archivistico informatico 1° e 2° livello, addetti URP, Ufficiali anagrafe e stato civile, addetti alla protezione civile	€ 85.000

Indennità personale ex VIII q.f.	€ 17.000	destinate al personale che ne beneficiava all'entrata in vigore del CCNL 31.03.1999 sul sistema di classificazione del personale
---	-----------------	--

ART. 11

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

(art. 8, 9 e 10 CCNL 31/3/1999 e art. 10 CCNL 22/1/2004)

Il contratto decentrato integrativo destina le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative o di alta professionalità previste dalla disciplina contrattuale e secondo l'art 24 del Regolamento sull'assetto organizzativo e gestionale approvato con delibera G.C. n. 205/2012.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

ART. 12
Specifiche responsabilità
(art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1.04.99)

Si definiscono le fattispecie, i criteri ed i valori ai fini dell'attribuzione delle specifiche responsabilità per:

- il personale del coordinamento pedagogico,
- il personale con profilo amministrativo,
- il personale con profilo culturale,
- il personale con profilo informatico.

L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di cat. B, C e D è compensato in misura pari a 900 € per la cat. B, a 1000 € per la cat. C, a 1.100 € per la cat. D, da intendersi annui lordi, previo atto formale di identificazione e attribuzione della specifica responsabilità da parte del dirigente competente o riconoscimento dello svolgimento delle attività nelle seguenti ipotesi e, comunque, nei limiti delle risorse assegnate, per:

- a) incaricati del coordinamento di gruppi di lavoro con riferimento al raggiungimento di particolari obiettivi individuati da atti formali dell'Amministrazione e legati all'attuazione del programma di governo dell'Ente;
- b) titolari di procedimento complesso o di incarico di specifico rilievo.

Si definiscono le fattispecie, i criteri ed i valori ai fini dell'attribuzione delle specifiche responsabilità per:

- i coordinatori della sicurezza
- il personale con profilo tecnico in genere.

L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di cat. B, C e D è compensato in eguale misura per tutti gli aventi diritto, fino ad un massimo di € 2.000 annue lordi, nei limiti delle risorse assegnate per:

- a) effettuazione nel corso dell'anno di funzioni di coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione, come specificamente definite dal D. lgs. 81/2008;
- b) effettuazione da parte di personale tecnico di direzione e/o coordinamento di ufficio/servizio, costante nell'anno, previo atto formale di identificazione e attribuzione di specifica responsabilità da parte del dirigente e non godimento di incentivazioni, tra i quali sono comprese, in particolare, pianificazione, progettazione (artt. 90 e 92 D.Lgs. 163/2006), condono (art. 32, comma 40 del D.L. n. 269/2003).

Nell'applicazione di tale istituto si dovrà necessariamente tener conto, così da ampliare l'accesso ad opportunità di valorizzazione professionale e favorire la cultura della responsabilità:

- della percezione di altri emolumenti a titolo di salario accessorio;
- dell'applicazione del principio di rotazione, ove applicabile.

ART. 13
Specifiche responsabilità
(art.17, comma 2, lettera i, CCNL 1.04.99)

Si definiscono le fattispecie ed i criteri ai fini dell'attribuzione delle specifiche responsabilità relative all'esercizio, da parte del personale di cat. B, C e D di compiti che prevedano le seguenti responsabilità previsti dal CCNL, per i quali è stabilito un compenso pari a 300 € annui lordi:

- a) responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e di Anagrafe, Ufficiale elettorale stabilite dalle leggi;
- b) responsabilità affidate agli archivisti informatici di 1° livello e precisamente al personale inserito nell'ambito del servizio per la gestione informatica dei flussi documentali e degli archivi;
- c) responsabilità affidate agli archivisti informatici di 2° livello e precisamente al personale che ha una responsabilità di gestione nell'ambito dell'automazione del flusso documentale. Oltre che le funzioni base disponibili a tutti gli utenti, quali interrogazione e protocollo, questi dipendenti hanno responsabilità diretta relativamente alla gestione di una particolare scrivania virtuale e/o alla fascicolazione digitale dei documenti o costituiscono punto unico di protocollo informatico per tutta la propria direzione;
- d) responsabilità affidate agli addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- e) responsabilità affidate ai messi notificatori quando svolgono funzioni di ufficiale giudiziario;
- f) responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile e precisamente al personale formalmente individuato nelle attività relative e connesse alla protezione civile che operino sul territorio comunale.

Nell'applicazione di tale istituto si dovrà necessariamente tener conto, così da ampliare l'accesso ad opportunità di valorizzazione professionale e favorire la cultura della responsabilità:

- della percezione di altri emolumenti a titolo di salario accessorio;
- dell'applicazione del principio di rotazione, ove applicabile.

ART. 15

Incentivazione – Modalità applicative

Le proposte di progetti incentivanti e, in generale, delle altre attività incentivate con specifici compensi, devono essere presentate al tavolo sindacale, in concomitanza con la sessione di rinnovo del contratto decentrato integrativo oppure in sede di delegazione trattante previa menzione nella convocazione della parte sindacale, ai fini del computo nell'ambito del fondo per il trattamento economico accessorio, della previa verifica dei relativi limiti e della concreta possibilità di finanziamento.

Le proposte devono avere le seguenti caratteristiche:

- garantire le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori
- garantire la conoscibilità e l'accessibilità da parte dei potenziali interessati
- prevedere obiettivi e modalità di raggiungimento
- indicare le risorse da impiegare
- indicare l'importo lordo complessivo previsto
- indicare le fonti di finanziamento
- non possono essere sostitutivi di carenze di organico.

Prima di individuare le risorse umane da impiegare nelle attività, il relativo dirigente/responsabile dovrà:

1. garantire la conoscibilità del progetto da parte di tutti gli interessati con mezzi idonei in relazione alle varie situazioni lavorative (avviso, posta elettronica, riunione illustrativa, comunicazione personale);
2. garantire la possibilità di dichiarare la propria disponibilità alla partecipazione, salvo che il progetto:
 - attenga necessariamente ad un settore perché richiede professionalità o conoscenze specifiche
 - deve essere concluso con tempistiche tali da non consentire la ricerca o la formazione di personale diverso da quello assegnato;
3. per quanto possibile, evitare il cumulo di opportunità e applicare il principio della rotazione;
4. garantire la formale notizia, alla Direzione Personale, dell'avvenuta comunicazione e delle relative modalità utilizzate.

Le proposte di progetti incentivanti o di altre attività incentivate con specifici compensi, finanziati con risorse esterne a carico di altri enti o privati, dovranno essere preventivamente vagliate dall'ente per verificare la compatibilità con i vincoli finanziari: di tali progetti dovrà essere data informativa alla parte sindacale e saranno ammissibili se rispettino i criteri generali sopraindicati e abbiano la effettiva disponibilità di risorse derivanti da fonti di finanziamento esterne nei limiti del fondo previsti dalla legge.

Le proposte di progetto o di incentivazione indicate dai dipendenti sono indirizzate al dirigente della struttura di appartenenza che si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento della proposta.

L'espletamento dei progetti incentivanti, nonché delle altre attività che sono incentivate con specifici compensi, coinvolge trasversalmente tutta la struttura comunale – incentivando l'impegno e la qualità della performance – la quale contribuisce, nel suo insieme, alla realizzazione degli obiettivi, per cui si prevede l'attribuzione di una quota, pari al 5% dell'importo lordo dell'incentivo stabilito dai rispettivi regolamenti o atti dirigenziali, alle risorse destinate alla performance, che confluirà negli appositi stanziamenti del trattamento accessorio.

Fermi restando i criteri generali sui progetti incentivanti, il regolamento in materia di valutazione e premialità ed il piano della performance prevedono presupposti, condizioni e procedure per la valutazione della performance e per l'erogazione degli incentivi nel rispetto della disposizione di legge.

Al personale verranno applicati i seguenti coefficienti di categoria:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
D	1.39
C	1.19
B	1.09
A	1.00
D PM + EDUC.	0.82
C PM + EDUC.	0.67

Per le categorie D e C del personale con profilo professionale dell'area di vigilanza (Polizia Municipale) ed educativa (educatrici scuola materna e asilo nido) si considera il livello di partecipazione alla performance dell'Ente e della partecipazione alla peculiare performance del proprio settore che è riconosciuta anche con altri istituti di questo contratto decentrato.

If

ART. 16
Applicazione delle disposizioni
al personale a tempo determinato e a tempo parziale
(art. 1, CCNL 22/4/2004)

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 14, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo e nel sistema di valutazione e premialità vigente presso l'ente.

Il sistema di valutazione viene applicato al dipendente che viene assunto con un contratto a tempo determinato per la durata di almeno 3 mesi:

1. al momento dell'entrata in servizio del dipendente, il Dirigente consegna la scheda con gli obiettivi da raggiungere e i comportamenti da mantenere (redatta secondo quanto previsto dal nuovo sistema di valutazione e relativa all'intero periodo del rapporto a tempo determinato);
2. a fine del periodo di lavoro a tempo determinato il Dirigente effettua la valutazione del dipendente sempre secondo quanto previsto dal sistema di valutazione;
3. se la fine dell'anno capita nel periodo di lavoro, il Dirigente effettua una valutazione parziale al 31.12 solo se sono trascorsi almeno tre mesi dall'inizio del rapporto lavorativo;
4. la quota di incentivo annuale è determinata con le stesse modalità previste per il tempo indeterminato, fatta salva soltanto la durata del rapporto di lavoro.

Nel caso di dipendente assunto con un contratto a tempo determinato per una durata inferiore a 3 mesi non si applica il sistema di valutazione e quindi il dipendente non percepisce alcuna quota di premialità.

Al personale con contratto di lavoro a tempo parziale sono riconosciuti gli incentivi alla performance proporzionalmente all'entità della prestazione lavorativa stabilita nel contratto individuale.

a

ART. 17
Personale distaccato, comandato o assegnato funzionalmente
(art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13, CCNL 22/1/2004)

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Pisa distaccato, comandato o assegnato funzionalmente presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli incentivi ed ai compensi, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Pisa distaccato, comandato o assegnato funzionalmente per periodi superiori a 15 giorni continuativi presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. può concorrere agli istituti del salario accessorio secondo la disciplina prevista nell'ente utilizzatore, fatti salvi diversi accordi definiti con il predetto ente.

TITOLO V

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

ART. 18

Compensi derivanti da sponsorizzazioni, servizi aggiuntivi, o da specifiche disposizioni di legge

(art. 15, comma 1, CCNL 1/4/1999)

Confluiscono nel fondo le seguenti risorse, che sono erogate secondo i criteri e le modalità di erogazione sono contenuti nei relativi atti dirigenziali:

Art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 1/04/1999

(sostituito da art. 4, comma 4, lett. a - CCNL 05/10/2001)

- "somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: economie derivanti da contratti di sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati"

€ 91.052,00

Art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 1/04/1999

(sostituito da art. 4 - comma 4, lett. b - CCNL 05/10/2001)

- "le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente"

€ 45.043,00

Art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 1/04/1999

(come modificato da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001)

- "risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale"

€ 137.112,77

- Personale Avvocatura Civica (art. 27 CCNL 14/9/200)

€ 24.232,64

- Progettazione interna e pianificazione urbanistica (art. 92 D. Lgs. 163/2006)

€ 112.880,13

Art. 19
Criteri di riparto risorse aggiuntive
derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"
(art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv. L. 111/2011)

Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.

Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione della quota di risorse destinata all'incentivazione della performance.

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 stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
- la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente 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.

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 dal competente organo di controllo interno.

L'attribuzione ai dipendenti dei premi per la partecipazione a piani di razionalizzazione avviene a consuntivo e non assorbe i premi individuali di produttività.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

Art. 20
Disciplina del premio di efficienza
(art. 27 D.Lgs. 27/10/2009, n. 150)

H

La quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009, è destinata, nella misura stabilita dalla Giunta comunale con propria direttiva (comunque non oltre i 2/3), a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata come meglio precisato al comma 4.

Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo i dirigenti, predispongono ed approvano la realizzazione di specifici progetti che dovranno dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto, nel limite stabilito dalla Giunta comunale con propria direttiva con le modalità definite nei successivi commi;
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

La distribuzione del premio di efficienza tra il personale coinvolto negli obiettivi di cui sopra deve rispettare i seguenti criteri:

- partecipano alla distribuzione del premio i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel progetto e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
- la ripartizione degli incentivi tra il personale è operata dal Dirigente 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.

La parte residua del risparmio di cui al comma 1, non destinata a premiare il personale direttamente coinvolto, è assegnata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi nell'ambito della quota di risorse destinate alla performance.

Il Dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e documenta il conseguimento del risparmio in una relazione finale a consuntivo delle attività.

Le risorse per ciascun progetto sono messe a disposizione del dirigente competente a consuntivo, previa documentazione dei risparmi nella "Relazione sulla performance" e validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

L'attribuzione ai dipendenti del premio di efficienza avviene a consuntivo e non assorbe i premi individuali di produttività.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

SEG. GEN

SEGRETERIA TERRITORIALE DI PISA



Comune di Pisa



Ufficio Relazioni Pubbliche
Nr.0001993 Data 14/01/2013
Tit. 0000 Arrivo

Al Segretario Generale
Alla Giunta
A tutti i dipendenti
Comune di Pisa

Pisa, 14 Gennaio 2013

NOTA A VERBALE SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012

La CISL FP, evidenzia all'Amministrazione Comunale che l'ammontare del fondo, come inizialmente presentato per l'anno 2012 prevedeva una differenza in diminuzione rispetto al fondo 2010 (tetto massimo consentito secondo art. 9 L.110/2010) di quasi 200.000,00, e che solo a seguito della nostra richiesta di integrazione è stato incrementato il fondo stesso di 100.000,00 rispetto alla iniziale presentazione. Tutto questo non è sufficiente se non accompagnato ad una trasparente ed equa modalità di utilizzo tale da non creare disparità salariali legate ad "interesse politico prevalente" del Comune di Pisa per alcuni servizi in termini di obiettivi strategici rispetto ad altri, in ordine ai quali investendo meno sulle "risorse umane" si accentuino le possibilità di gestione "esternalizzata". Infatti per quanto concerne i criteri di ripartizione della produttività per progetti, la CISL FP evidenzia una sperequazione nell'attribuzione delle somme erogate ai lavoratori, a parità di categoria giuridica e profilo ricoperto (ad esempio tra amministrativi e polizia municipale). Ai fini di raggiungere una equa ripartizione delle risorse tra tutti i dipendenti, la CISL FP richiede all'Amministrazione, a partire dai propri documenti programmatici facenti parte del piano di performance, di rivedere l'attribuzione di tutti gli istituti contrattuali attualmente vigenti (produttività collettiva, indennità di responsabilità, posizioni organizzative, ecc.....) ai fini di analizzare, a livello complessivo, la composizione e ripartizione delle risorse per l'anno 2013 alla luce sia di mutati assetti organizzativi sia sulla base della normativa vigente in tema di spending review (decreto 95/2012 convertito). La CISL Fp rinnova all'Amministrazione Comunale di Pisa, per l'anno 2013, il richiamo formale a presentare un Piano di razionalizzazione delle risorse in applicazione del DL 98/2011, onde reperire somme da economie aggiuntive da destinare al fondo produttività per tutti i lavoratori quale incremento effettivo di risorse altrimenti vietato dalla normativa vigente nel limite del tetto 2010 e anche allo scopo di costituire un'opportunità per tutto il personale di avere risposte salariali oggi vanificate anche dal blocco per legge del rinnovo dei CCNL dei comparti pubblici.

Il Segretario Generale CISL FP Pisa

Cinzia Ferrante

¹ CISL FP

56125 Pisa - Via Corridoni, 36
Tel.050 518111 - Fax 050 29467
E-mail: fps@cisl.pisa.it