

## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### VERBALE DI ACCORDO

#### PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNUALITA' 2016

TRA

- IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

E

- LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Il giorno 30 (trenta) del mese di dicembre alle ore 13,00 presso la sede dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello, per la stipula dell'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2016,

Le parti come sopra costituite,

VISTI gli artt. 40 e 40-*bis* del D.Lgs. n° 165/2001;

VISTO l'art. 5 del C.C.N.L. 01.04.1999;

provvedono alla sottoscrizione dell'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2016, nel testo allegato al presente verbale.

Letto e sottoscritto.

*La delegazione trattante di parte pubblica*

Il Presidente

Dott. ssa Carmela Ascantini

*La delegazione trattante di parte sindacale*

RSU dell'Ente

Dott. Valerio Carboncini

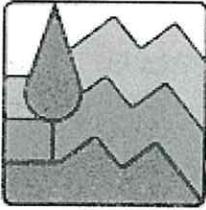
Sig.ra Lorella Verdi

Sig. Francesco Cosi

Sig. Maurizio Casagli

Sig. Leonardo Abrans

Sig.ra Elisabetta Materassi



**UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

*OO.SS. di categoria*

Sig. Donatello Bruschi

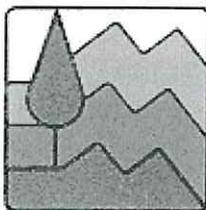
CISL F.P. ....

Sig.ra Paola Vecchiarino

UIL F.P.L. ....

Sig. Jacopo Geirola.

CGIL.F.P. ....



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE MONTANA DEI COMUNI DEL MUGELLO IN APPLICAZIONE DEI CC.NN.LL. E DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PUBBLICO IMPIEGO**

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica (DTPP), le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e le organizzazioni sindacali di categoria (OO.SS.), in base a quanto previsto nei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) vigenti ed in attuazione delle disposizioni legislative in materia concordano la seguente intesa al Contratto collettivo Decentrato Integrativo (di seguito C.C.D.I.).

#### **DURATA E DECORRENZA**

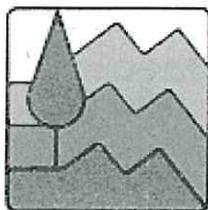
Il presente CCDI è applicato a tutto il personale dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello, con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale e produce i suoi effetti dal momento della sua sottoscrizione.

Il presente contratto è relativo per la parte giuridica ed economica all'annualità 2016.

#### **QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE 2016**

Le risorse finanziarie destinate per l'anno 2016 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) ammontano a complessivi € 344.491,35 dei quali € 283.126,69 per la parte stabile ed € 61.364,66 per la parte variabile salvo ulteriori rettifiche e comunicazioni da parte dei Comuni relativamente alle risorse relative al trattamento accessorio del personale trasferito di P.M.

*[Handwritten signatures]*



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazzuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

### ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNUALITA' 2016

#### Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Unione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale. Esso è relativo, per la parte giuridica al periodo 2016 e per la parte economica al periodo 2016. L'accordo rimane vigente per la parte giuridica fino alla stipula di un nuovo accordo.

#### Art. 2 - Risorse decentrate

1. Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse decentrate, di parte stabile e di parte variabile, determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004 (Tabella 1).

2. Tale quantificazione è stabilita con deliberazione di giunta n. 104 del 6/12/2016 e con provvedimenti dirigenziali n. 176 del 19/12/2016.

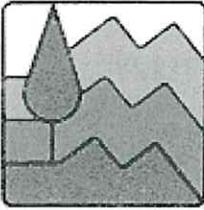
3. Le risorse dell'anno 2016 finanziano i vari istituti del salario accessorio secondo la Tabella 2, allegata al presente contratto quale parte integrante e sostanziale.

4. 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 o anche al mantenimento dei livelli attuali a fronte di una riduzione del personale impiegato, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali quantitativo dei risultati.

5. 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 2015, verranno destinate, 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 o a promuovere il mantenimento dei livelli attuali a fronte di una riduzione del personale impiegato. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione.

3. Le risorse complessivamente destinate alla erogazione dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi sono evidenziate nella **Tabella 2** allegata al presente accordo.

### **Art. 4 - Specifici obiettivi/progetti di produttività**

1. Possono essere individuati specifici obiettivi/progetti 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/progetti di cui al comma precedente sono approvati con deliberazione di Giunta, su proposta della Conferenza di Direzione e verifica da parte del Nucleo di Valutazione. Ciascun obiettivo/progetto deve indicare l'attività da svolgere, il periodo cui si riferisce, i risultati attesi e i relativi indicatori, il grado di relazione con gli obiettivi programmatici stabiliti dall'Amministrazione, il valore economico, il personale dedicato, ed i parametri di controllo che saranno posti in essere per le relative verifiche.

3. La determinazione del valore economico di ciascun obiettivo/progetto dovrà essere effettuata secondo criteri di ragionevolezza e proporzionalità, tenendo conto dei seguenti fattori:

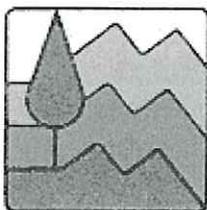
- a) strategicità per l'ente;
- b) eventuali risparmi di spesa;
- c) attività svolta nell'ambito o al di fuori dell'orario di servizio ordinario;
- d) impegno orario complessivamente richiesto;
- e) complessità dell'attività.

4. Gli obiettivi/progetto di cui al presente articolo saranno finanziati mediante risorse il cui utilizzo viene autorizzato dalla Giunta con propria deliberazione n. 104 del 6/12/2016 ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 5 del C.C.N.L. 01/04/1999.

5. I relativi compensi potranno essere attribuiti al personale interessato solo a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi posti.

### **Art. 5 -Progressione economica all'interno della categoria (art. 17, comma 2, lett. b, C.C.N.L. 01/04/1999).**

1. Le parti concordano, alla luce dell'attuale normativa e situazione dell'Ente, di verificare la possibilità di attivare l'istituto nel triennio 2017-2019.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### Art. 6 - Indennità

Le indennità attribuite secondo il presente accordo fanno riferimento alla seguente disciplina:

- art. 17, comma 2, lett. f) "Specifiche responsabilità"
- art. 22, CCNL 14/09/2000 "Turno"
- art. 24 comma 5 CCNL 14/9/2000 "Lavoro ordinario festivo"
- art. 23, CCNL 14/09/2000 "Reperibilità"
- art. 36, CCNL 14/09/2000 "Maneggio Valori"

### 6-A) INDENNITA' PER IL MANEGGIO DI VALORI

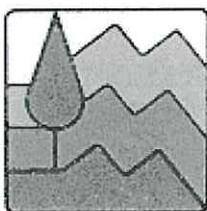
1. L'indennità per il "maneggio valori di cassa" è riconosciuta al personale dell'Unione che è adibito al maneggio dei valori in via ordinaria e continuativa. Sono considerati valori anche i buoni benzina e i ticket restaurant.
2. Tale indennità, riconosciuta in modo giornaliero è proporzionata al valore medio mensile dei valori cui fa riferimento.
3. L'indennità è riconosciuta al personale interessato solo per le giornate di effettivo maneggio e varia da un minimo di € 0,50 a un massimo di € 1,50 attribuiti secondo il criterio che segue:

#### Definizione valori generali di riferimento

Valore medio mensile gestito	Importo giornaliero della indennità
sotto i 210 euro	nessun compenso
da 211 a 630	0,50 euro
da 631 a 2500	1,00 euro
oltre 2500	1,50 euro

Le Parti concordano:

- il valore medio mensile dei valori gestiti effettivamente sarà attestato, con conseguente completa assunzione di responsabilità, entro il febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dai dirigenti responsabili per i singoli uffici;



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

- gli incaricati del maneggio valori rispondono direttamente di eventuali ammanchi e mantengono aggiornato il registro di carico e scarico, da cui si rilevano le giornate di effettivo maneggio;

### 6-B) INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

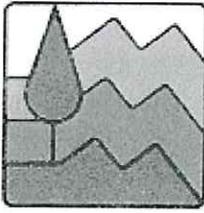
L'indennità riconosciuta per particolari responsabilità è attribuita annualmente. Di seguito il prospetto complessivo e la sua nuova articolazione per il periodo 01/01/2016 – 31/12/2016.

n.	Tipologia	importo	Peso del criterio
1	<b><u>Per responsabilità di ufficio</u></b>	Da € 500,00 a € 2.000,00 euro	4 fasce economiche riconosciute secondo i seguenti punteggi : € 500,00 (fino a 40 punti), € 1.000,00 (da 41 a 75), € 1.500,00 (da 76 a 90), € 2.000,00 (da 91 a 100)
1.a	rilievo strategico dell'ufficio stabilito dalla Conferenza di Direzione e responsabilità/valore procedimenti attribuiti		Massimo 70 punti 3 livelli: normale (0-20), medio (21-45), elevato (46-70)
1.b	budget gestito (da bilancio)		Massimo 30 punti secondo scaglioni a fasce
2	<b>Per responsabilità/rilievo procedimenti diversi da responsabile ufficio</b>	Da € 150,00 a € 1.000,00 euro	stabilito annualmente dalla conferenza di direzione
3	<b>Vice-responsabile di Distretto di Polizia municipale</b>	Da € 800,00 a € 1.300,00	stabilito annualmente dalla conferenza di direzione

Le tipologie indicate sono tra sé cumulabili solo nel caso in cui siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse. L'indennità non viene corrisposta al dipendente assegnatario di posizione organizzativa.

Le attribuzioni di responsabilità devono risultare da atti formali.

In caso di cambiamento organizzativo durante l'anno si darà corso al pagamento della quota



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

parte dell'indennità stabilita (in quote mensili) per ognuno degli interessati.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale l'indennità sarà riconosciuta in maniera proporzionale alla prestazione lavorativa ai sensi dell'art. 6, comma 9 del CCNL 14/09/2000.

Ai fini della corresponsione della indennità non è rilevante la categoria d'inquadramento del dipendente.

L'importo complessivo massimo attribuibile dell'istituto é definito per l'anno 2016 in euro 16.500,00.

Eventuali economie rientrano nella produttività generale.

### **Istituto delle 35 ore**

Dai riscontri effettuati e dalle carenze di personale presenti non risulta possibile attivare uno specifico progetto rispondente agli obblighi normativi.

Rimane la disponibilità dell'amministrazione a valutare un nuovo progetto qualora se ne verificchino le condizioni.

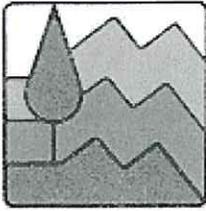
### **Buoni pasto**

1. Secondo le disposizioni vigenti per il resto del personale dell'Unione (rif. Circolare organizzativa prot. 1642/2010) al personale di Polizia Locale verrà assegnato un buono pasto ogni 7 ore di servizio e un' interruzione (minimo mezz'ora, massimo un' ora) per la fruizione del pasto stesso per i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, salvo casi eccezionali.

### **Reperibilità**

Fino a reperimento delle risorse necessarie per ampliare il servizio ad altri territori comunali, il servizio di reperibilità sarà svolto unicamente dal personale in servizio presso il Distretto di Borgo San Lorenzo, limitatamente al territorio comunale di Borgo San Lorenzo, attivabile per le seguenti tipologie di intervento:

- Trattamenti Sanitari Obbligatori
- Interventi di Protezione Civile;
- Interventi per edifici di proprietà dell'amministrazione comunale;
- Rilievo sinistri nei quali siano coinvolti veicoli in uso all'arma dei Carabinieri nell'espletamento del servizio, in quanto evento non verbalizzabile dalla medesima forza di



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazzuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

polizia coinvolta nel sinistro.

### Art. 8 - Altri compensi

1. Le parti concordano nel confermare 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) compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a);

b) compensi destinati allo svolgimento da parte di organi di polizia locali, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale (art. 208, comma 4, lett. c) del D. Lgs 285/1992;

c) previdenza integrativa di cui ai fondi del D.Lgs 285/1992, art. 208.

viene riconosciuto un importo complessivo pari ad € 8.800,00.



Risorse Decentrate - Art. 31, comma 2 ed art. 32 C.C.N.L. 22/1/2004 - PARTE FISSA -		euro
Art. 14 comma 4 - C.C.N.L. 1/4/99	3% Fondo straordinario 1999	111,47
Art. 15 comma 1 - C.C.N.L. 1/4/1999 lett. a, b, c, f, g, h, i, j, e l		21.549,81
a) Importo fondi art. 31 c.2 C.C.N.L. 6/7/95 anno 1998		2.682,23
b) Risorse aggiuntive di cui all'art. 32 C.C.N.L. 6/7/1995 e all'art. 3 C.C.N.L. 16/7/1996 - Anno 1998		0,00
c) Risparmi di gestione di cui all'art. 32 C.C.N.L. 6/7/1995 - anno 1998		0,00
f) Risparmi derivanti dall'applicazione art. 2, comma 3, D.Lgs. 29/93		8.311,91
g) Risorse derivanti dal pagamento del LED del personale in servizio al 31.12.98 - C.C.N.L. 16/7/1996		4.648,32
h) Risorse destinate indennità ex VIII q.f. art. 37 C.C.N.L. 6/7/1995		0,00
i) Risparmi qualifiche dirigenziali		2.421,34
j) 0,52% monte salari 1997		179.604,80
k) Somme trattamento accessorio personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni		13.311,90
l) Somme trattamento accessorio personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni - VICCHIO		-16.735,42
l) Somme trattamento accessorio personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni		
<b>Art. 15 comma 5 - C.C.N.L. 1/4/99 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche</b>		
Procedimento di riorganizzazione dell'Ente a seguito divisione in CME1 e CME2		2.803,07
Attivazione nuovi servizi e processi di riorganizzazione (anno 2002)		18.703,95
Processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività 2002/2003		20.000,00
Per incremento dotazione organica 2004		3.600,00
<b>Art. 4 commi 1 e 2 - C.C.N.L. 5/10/2001</b>		
(L.1% Monte Salari 1999 + salario anzianità personale cessato)		21.149,28
<b>Art. 4, comma 1, C.C.N.L. 09/05/2006</b>		
0,50% Monte salari 2003		3.940,74
<b>SUBTOTALE ART. 31, comma 2, ccnl 22/01/2004</b>		<b>286.103,40</b>
<b>Art. 8, comma 2, C.C.N.L. 11/4/2008</b>		
0,6% Monte salari 2005		6.178,57
<b>Art. 32 comma 1 - C.C.N.L. 22/1/2004</b>		
0,62% Monte salari 2001		3.905,39
<b>Art. 32 comma 2 - C.C.N.L. 22/1/2004</b>		
0,50% Monte salari 2001		3.149,51
<b>TOTALE PARTE FISSA ART 31 C. 2 e 32</b>		<b>299.336,87</b>
Rideterminazione Fondo progressioni storiche		4.357,13
<b>TOTALE con ridet. Fondo per progressioni storiche</b>		<b>303.694,00</b>
<b>DECURTAZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 anno 2014</b>		<b>14.582,70</b>
<b>TOTALE con decurtazione consolidata anno 2014</b>		<b>289.111,30</b>
<b>DECURTAZIONE ART. 1 COMMA 236 L. 208/2015 personale cessato</b>		<b>5.984,60</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>283.126,69</b>

Pagina 1



Risorse Decentrate - Art. 31, comma 3, C.C.N.L. 22/1/2004 - PARTE VARIABILE - ANNO 2016	
<b>Art. 15 comma 1 - C.C.N.L. 1/4/1999 lett. d, e, k, m,</b>	
d) Attuazione art. 43 L. 449/1997 - "Servizio di reperibilità AIB (R.T) e attività di sorveglianza Lago di Bilancino (Publiacqua)	6.670,00
e) Economie derivanti dalla trasformazione rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time	0,00
k) Risorse finalizzate da specifiche disposizioni di legge	38.830,00
m) Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario	
<b>Art. 15 comma 2 - C.C.N.L. 1/4/99</b>	
1,2% Monte Salari 1997 (risparmi di bilancio a seguito processi di riorganizzazione)	8.700,00
<b>Art. 15 comma 4 - C.C.N.L. 1/4/99</b>	
<b>Art. 15 comma 5 - C.C.N.L. 1/4/99 per gli effetti non correlati all'incremento dotazioni organiche</b>	0,00
PIANO STRUTTURALE INTERCOMUNALE	
PIT-PSR 2016/2020	2.000,00
SPRAR	2.000,00
SUAP	1.500,00
<b>Art. 4 CCNL 31/7/2009 comma 2 lett. a)</b>	2.000,00
1% Monte Salari 2007	0,00
<b>RISORSE DI PARTE VARIABILE, ART 31 C. 3</b>	<b>61.700,00</b>
<b>DECURTAZIONE PERSONALE CESSATO ART. 1 COMMA 238 L. 208/2015</b>	<b>335,34</b>
<b>PARTE VARIABILE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE</b>	<b>61.364,66</b>
<b>RIEPILOGO TOTALE RISORSE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2016</b>	
a) Totale risorse stabili art. 31 comma 2 CCNL 22/1/2004	283.126,69
b) Totale risorse variabili art. 31 comma 3 CCNL 22/1/2004	61.364,66
<b>TOTALE a)+b)</b>	<b>344.491,35</b>


  
 2016 - Val. M. F.



TAB. 2		
Art. 17 comma 3	Indennità ex VIII q.fle	€ 2.065,99
Art. 17 comma 2, lett. b)	progressioni economiche (PEO)	€ 62.839,58
Art. 33 comma 4	Indennità di comparto	€ 35.386,41
Art. 7 comma 7 CCNL 31/3/99	Differenziale passaggio B3-C1	€ 443,11
Art. 17 comma 2, lett.c)	Retribuzione di posizione	€ 37.500,00
Art. 17 comma 2, lett. g)	Incentivi di progettazione	€ 38.830,00
Art. 17 comma 2, lett. d)	Reperibilità AIB	€ 6.670,00
Art. 17 comma 2, lett. f)	Indennità particolari responsabilità - da CCDI	€ 16.500,00
TOT. DESTINAZIONI		€ 200.235,09
Art. 17 comma 2, lett. a) e d)	Ulteriori destinazioni: turno, reperibilità, festivi, maneggio valori, produttività	€ 144.256,26
tot. RISORSE FONDO		€ 344.491,35


 A collection of handwritten signatures in black ink, including initials and full names, positioned below the table.

