

COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO

(PROVINCIA DI FIRENZE)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
Quadriennio normativo 2010-2013

COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO  
(PROVINCIA DI FIRENZE)

INDICE

1 OBIETTIVI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO	
2 VIGENZA DEL CONTRATTO	
3 LE RELAZIONI SINDACALI	
4 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' e DEL FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO	
5 CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E ALLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (ART. 17 COMMA 2, LETT. A), art. 37 del CCNL 22.1.2004	
6 SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLE PRESTAZIONI AI FINI DELL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	
7 LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA	
8 INDENNITA' DI RISCHIO	
9 INDENNITA' MANEGGIO VALORI	
10 ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI DISAGIATE	
11 COMPENSI FINALIZZATI ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATO PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	
12 SPONSORIZZAZIONI	
13 CRITERI E VALORI PER LA CORRESPONSIONE DI INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	
14 LA FORMAZIONE	
15 PREVENZIONE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO	
16 PARI OPPORTUNITA'	
17 ORARIO DI LAVORO	
18 SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	
19 PRESTAZIONI LAVORATIVE DEL PERSONALE CON PROFILO PROFESSIONALE DI EDUCATORE ASILO NIDO	

COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO  
(PROVINCIA DI FIRENZE)

20 INTERPRETAZIONE AUTENTICA	
21 NORME FINALI	
ALLEGATO A	
ALLEGATO B	

COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO  
(PROVINCIA DI FIRENZE)

ART. 1 – OBIETTIVI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

1. Il presente contratto decentrato integrativo, in continuità con i precedenti e nello spirito del Memorandum d'intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche del 18/1/2007, conferma la linea strategica della valorizzazione del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori che contribuiscono al funzionamento dell'ente.
2. Incremento della qualità dei servizi, trasparenza dell'azione amministrativa, garanzia e promozione dei diritti di cittadinanza, uso razionale ed equilibrato delle risorse sono gli obiettivi condivisi che le parti intendono perseguire, nel rispetto dei rispettivi ruoli, valorizzando attraverso il confronto e la contrattazione il ruolo e la qualità del lavoro.
3. Le parti, al fine di coniugare tale valorizzazione con una sempre migliore qualità dei servizi e di realizzare una corretta ed equilibrata gestione delle risorse, nella comune convinzione che tali interessi non siano contrapposti ma complementari e che un miglioramento del rapporto costi/benefici delle attività e dei servizi prestati aiuta il soggetto pubblico a svolgere in modo propositivo il proprio ruolo di garante dell'esercizio dei diritti di cittadinanza nel mutato quadro sociale e normativo di riferimento, si prefiggono i seguenti obiettivi comuni:
  - valorizzare il contributo individuale e collettivo, l'autonomia e la creatività e lo sviluppo del potenziale delle lavoratrici e dei lavoratori;
  - aumentare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e al crescita professionale del personale;
  - valorizzazione di politiche formative collegate all'evoluzione organizzativa ed istituzionale;
  - realizzare un modello organizzativo innovativo che consenta la ricomposizione del processo produttivo in cui il personale ritrovi motivazione e senso della propria attività.

ART. 2 – VIGENZA DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi degli art. 4 e 5 del CCNL 1 aprile 1999 ed in conformità alle disposizioni del CCNL di comparto si applica al personale non dirigente con contratto Regioni ed autonomie locali del Comune di Barberino di Mugello con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, con le eventuali specifiche contenute nel Contratto stesso.
2. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL e fino alla stipula di successivo contratto collettivo decentrato integrativo, fatta salva la facoltà di una delle parti, qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge, di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto si applicano le disposizioni dei vigenti CCNL
4. La destinazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività avviene con apposito accordo annuale entro i termini di approvazione del Bilancio Annuale di Previsione.

ART. 3 – LE RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, coerentemente con l'Art. 3 del CCNL 2002-2005, nel rispetto delle distinte competenze e responsabilità all'interno degli enti e del ruolo delle rappresentanze sindacali, si pone l'obiettivo di dare attuazione ai principi di cui agli artt. 6, 6 bis, 7, 7 bis, 8, 9, 47 e 47 bis, del D.Lgs 165/2001 e di realizzare processi di qualità dei servizi e delle condizioni di lavoro.
2. A livello di Ente, tali obiettivi si perseguono attraverso i seguenti modelli di relazione sindacale:
  - l'informazione;
  - la concertazione;
  - la contrattazione decentrata integrativa;
  - la consultazioneda attivare nei tempi e secondo le modalità stabiliti dai vigenti CCNL di comparto.

COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO  
(PROVINCIA DI FIRENZE)

Nell'ambito delle relazioni sindacali, le parti s'ispirano nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza. Fatta salva diversa indicazione per i termini temporali espressi in giorni, questi ultimi s'intendono naturali e consecutivi indipendentemente che siano lavorativi o non lavorativi.

3. L'informazione:

a) annualmente in fase di predisposizione del Bilancio di Previsione, si effettua un incontro informativo con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, all'analisi delle spese previste, agli andamenti occupazionali ed agli altri atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. Tale incontro sarà convocato dall'Amministrazione almeno cinque giorni prima inviando tutta la documentazione necessaria.

b) Le parti si incontrano in ogni caso per l'informazione in presenza di iniziative concernenti le linee organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative di innovazione tecnologica dell'Ente, processi di dismissione, esternalizzazione o trasformazione dei servizi. Tali incontri potranno avvenire, su richiesta di ciascuna delle parti, inviando l'ordine del giorno e l'eventuale documentazione allegata almeno cinque giorni prima.

c) E' obbligatoria l'informazione preventiva per le materie oggetto di concertazione e contrattazione decentrata integrativa. L'informazione avverrà con le modalità di cui ai successivi commi 4 e 5.

4. La concertazione

a) Le materie oggetto di concertazione sono quelle individuate all'art. 8 del CCNL 1998/2001 e all'art. 16, comma 2 del CCNL 31.3.99.

b) Sulle materie di cui alla lettera a) le parti si impegnano a fornire informazione preventiva attraverso l'invio dell'apposita documentazione oppure attraverso specifici incontri informativi che dovranno essere convocati almeno cinque giorni prima con l'invio dell'ordine del giorno.

c) L'avvio della procedura di concertazione avverrà su iniziativa di una delle parti attraverso la convocazione di un apposito incontro. La convocazione potrà avvenire in sede di trasmissione della documentazione o successivamente. Tra l'informazione e la convocazione dell'incontro dovrà essere lasciato alle parti il tempo di esaminare la documentazione fornita e di confrontare la stessa con gli eventuali soggetti interessati, anche in relazione all'importanza delle materie da trattare. In ogni caso non potrà intercorrere un periodo inferiore ai cinque giorni salvo diverso accordo tra le parti.

d) Qualora pervenga la richiesta di attivazione della procedura di concertazione, entro quattro giorni dalla stessa sarà convocato apposito incontro, così come previsto dall'art. 6 CCNL 2002/2005. Durante la concertazione le parti si impegnano a non procedere unilateralmente. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della richiesta. Decorso trenta giorni dal primo incontro di concertazione, senza alcun esito positivo, queste ultime riassumono le rispettive prerogative e libertà d'iniziativa sulle materie di cui all'art. 4, comma 2, lett. d), e), f), m).

e) Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti sulle materie di cui sopra.

5. La contrattazione decentrata integrativa

a) Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono quelle individuate all'art. 4 CCNL 1999/2001 e all'art. 16, comma 1, del CCNL 31.3.99, non in contrasto con le disposizioni imperative di cui al DLgs. 150/2009.

b) Sulle materie di cui alla lettera a) le parti si impegnano a fornire informazione preventiva attraverso l'invio di apposita documentazione.

c) L'avvio della procedura di contrattazione avverrà su iniziativa di una delle parti attraverso la convocazione di apposito incontro. La convocazione potrà avvenire in sede di trasmissione della documentazione o successivamente. Tra l'informazione e la convocazione dell'incontro dovrà essere lasciato alle parti il tempo di esaminare la documentazione fornita e di confrontare la stessa con gli eventuali soggetti interessati, anche in relazione all'importanza delle materie da trattare. In ogni caso non potrà intercorrere un periodo inferiore ai cinque giorni, salvo diverso accordo intercorso tra le parti.

6. Diritti e libertà sindacali

COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO  
(PROVINCIA DI FIRENZE)

- a) Al fine di agevolare l'esercizio dell'attività sindacale, l'Amministrazione si impegna a far usufruire alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, ove ne faccia richiesta, di locali idonei per lo svolgimento di riunioni.
- b) Sarà inoltre messo a disposizione, in luoghi accessibili e visibili a tutti i dipendenti, apposito spazio per l'affissione delle comunicazioni e degli altri materiali prodotti dalla R.S.U e dai sindacati rappresentativi nel comparto a livello nazionale
- c) Per quanto riguarda i permessi sindacali si prevede quanto segue:
- i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'organizzazione sindacale di appartenenza ed alla RSU secondo le modalità previste dai CCNL 7.8.1998, 9.8.2000 e successive modificazioni ed integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
  - in applicazione dell'articolo 30 della Legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari nazionali, regionali e provinciali; ai sensi dell'art. 11 del citato CCNL quadro; l'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
  - le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle Organizzazioni Sindacali e non possono essere considerate come servizio effettivamente prestato;
  - oltre il monte ore di cui sopra le organizzazioni sindacali, in applicazione dell'articolo 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per la partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale; al fine di semplificare le procedure, anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente interessato, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti del dipendente in questione, alla organizzazione sindacale che ha presentato la richiesta del permesso.
- d) Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
- la R.S.U e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale nel limite massimo complessivo di 12 ore annuali per ciascun dipendente a tempo indeterminato, comunicando all'Amministrazione, di norma almeno cinque giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli settori o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali;
  - l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
  - in caso di assemblea il presente accordo, all'art. 15, individua i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità;
  - il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa.

**ART. 4 – COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

1. Il fondo delle risorse decentrate è costituito annualmente con atto dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22.1.2004.
2. L'Amministrazione comunale si impegna a fornire, su richiesta scritta alle RSU, un elenco dal quale risulta la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del settore cui è assegnato il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO  
(PROVINCIA DI FIRENZE)

ART. 5 – CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E ALLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (ART. 17 COMMA 2, LETT. A) e ART. 37 del CCNL 22.1.2004)

ART. 6 – SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLE PRESTAZIONI AI FINI DELL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

ART. 7 – LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. La progressione orizzontale persegue l'obiettivo di valorizzare l'esito del percorso individuale di miglioramento della propria professionalità a seguito di un processo di valutazione che contempra l'analisi dei seguenti fattori:
  - Qualità della prestazione individuale
  - Arricchimento dei contenuti di lavoro
  - Formazione;
2. Per la relativa disciplina si fa rinvio al regolamento comunale apposito.

ART. 8 – INDENNITA' DI RISCHIO

ART. 9 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14/9/2000 al personale (nominato agente contabile) che, in via continuativa, risulti addetto a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante o buoni pasto) compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
  - Per importi fino a € 400,00: € 0,52 giornaliero.
  - Per importi compresi tra € 400,00 e € 1.300,00: € 0,80 giornaliero.
2. Laddove vi siano singoli dipendenti che svolgono una gestione media mensile, certificata dal responsabile di settore competente, di maneggio valori superiore ad € 1.300,00 l'indennità spettante sarà di € 1,00 giornaliero.
3. Con riferimento all'anno 2010 l'indennità spettante sarà in ogni caso pari ad € 0,52 giornaliero.

ART. 10 – ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI DISAGIATE

ART. 11 – COMPENSI FINALIZZATI ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATO PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 12 – SPONSORIZZAZIONI

1. Una quota non superiore al 5% (che sarà stabilita annualmente con delibera della giunta comunale) dei risparmi o delle entrate aggiuntive rispetto a quelle previste o delle maggiori entrate, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 sarà destinata ad incrementare le risorse variabili del fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ai sensi dell'art. 15 comma 1, lettera d) CCNL 1/4/1999.
2. La disciplina viene rinviata a specifico regolamento.

ART. 13 – CRITERI E VALORI PER LA CORRESPONSIONE DI INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

ART. 14 – FORMAZIONE

ART. 15 – PREVENZIONE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro hanno un valore strategico e pertanto l'Amministrazione comunale conferma di dare piena applicazione ai disposti delle normative vigenti. In accordo e in collaborazione con la RSU saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi

COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO  
(PROVINCIA DI FIRENZE)

specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di rischio e disagio.

2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare l'attività dei dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche

ART. 16 – PARI OPPORTUNITA'

1. L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente CCNL, per i componenti della specifica commissione.

ART. 17 – CRITERI GENERALI DELL'ORARIO DI LAVORO

ART. 18 - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della L. 12.6.1990 n. 146 i servizi pubblici da considerare essenziali, relativamente al comparto di cui all'art. 5 del DPCM 30.12.1993 n. 593, sono i seguenti:

- Stato Civile e servizio elettorale
- Igiene, sanità ed attività assistenziali
- Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica
- Produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi, limitatamente a quanto attiene la sicurezza degli stessi;
- Servizi concernenti l'istruzione pubblica
- Servizi del personale
- Servizi Culturali

2. Le prestazioni indispensabili e i contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali di cui al precedente punto sono:

- servizio di stato civile, limitatamente alla raccolta delle registrazioni di nascita e di morte (personale necessario: 1 unità con la delega di stato civile), se lo sciopero non interessa l'intera giornata, le registrazioni verranno effettuate nelle ore non coperte dallo sciopero.
- servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna, agli uffici competenti, dei plichi provenienti dalle sezioni elettorali e contenenti le schede votate (personale necessario: 2 unità)
- servizi cimiteriali, limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme (personale necessario: 1 unità)
- servizio attinente alla rete stradale, idrica, fognaria e di depurazione (compreso sicurezza degli impianti) . I Servizi di pronto intervento in reperibilità saranno assicurati dal personale preposto al servizio gestione territorio;
- servizio di protezione civile. È assicurato da una squadra di pronto intervento in reperibilità composta dal responsabile del servizio protezione civile o suo sostituto e da almeno due unità.
- servizio di polizia municipale, limitatamente ai seguenti casi:
  - a) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica
  - b) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in casi di trattamenti sanitari obbligatori
  - c) attività antinfortunistica e di pronto intervento
  - d) attività della centrale operativa
  - e) vigilanza della residenza municipale
  - f) assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve. Il personale necessario consiste in 2 unità per ciascun turno (8.00-14.00 e 14.00-20.00) a rotazione fra tutti gli addetti. Sarà esonerato dallo sciopero anche il personale messo a disposizione dall'autorità di

COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO  
(PROVINCIA DI FIRENZE)

Pubblica Sicurezza dal Sindaco, ai sensi e con le modalità dell'art. 5 della L. 65/86 e del regolamento di Polizia Municipale;

- servizi del personale, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, degli assegni con funzioni di sostentamento ed alla compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio dovrà essere garantito per l'intera giornata lavorativa nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese (personale necessario: 1 unità ufficio personale e n. 1 unità ufficio ragioneria);
  - servizi educativi e scolastici: nell'ipotesi in cui lo sciopero riguardi tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio ed abbia durata inferiore all'intera giornata, deve trovare collocazione oraria all'inizio o al termine del turno di servizio in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti. La presente modalità si riferisce a tutte le figure professionali presenti nei servizi educativi. (mensa)
  - servizi trasporti, limitatamente ai servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali (personale necessario: 2 unità autisti)
3. Articolazione dei contingenti: i servizi essenziali saranno assicurati da lavoratori esonerati dallo sciopero, in base ai contingenti sopra individuati, attraverso la rotazione degli addetti, con esclusione della rotazione del personale durante uno stesso sciopero.
  4. Nell'osservanza dei criteri di cui ai precedenti punti, i responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, dovranno individuare i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e quindi esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alla RSU locale e ai singoli interessati entro 5 giorni precedenti la data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove sia possibile.
  5. In caso di indizione dello sciopero che coinvolga i servizi di cui al precedente comma 1, la RSU deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione Comunale con preavviso non inferiore di 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro, in caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le RSU locali devono darne tempestiva comunicazione scritta all'Amministrazione. Le medesime procedure si applicano da parte di soggetti proclamanti lo sciopero diversi dalle RSU.
  6. In caso di sciopero che incida sui servizi resi all'utenza, l'Amministrazione si impegna a rendere pubblici tempi e modalità di svolgimento e di erogazione dei servizi almeno 5 giorni prima dello sciopero stesso, mediante:
    - affissione di comunicati all'interno dei locali comunali
    - comunicazione agli organi di stampa e alle reti radio televisive di maggior diffusione locale.

Analoga comunicazione dovrà essere effettuata in caso di revoca dello sciopero.

7. Ai sensi dell'art. 3, comma terzo, del CCNL non possono essere indetti scioperi:
  - di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative per la stessa vertenza; gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
  - in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
  - articolati per servizi e unità operative di un medesimo posto di lavoro con svolgimento in giornate successive.
8. Ai sensi dell'art. 3 comma quarto, del CCNL non possono essere indetti scioperi nei seguenti periodi:
  - dal 10 al 20 agosto
  - dal 23 dicembre al 7 gennaio
  - cinque giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti
  - il giorno di pagamento degli stipendi
  - nei cinque giorni che precedono e nei cinque che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.
9. Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o calamità naturali.
10. Procedure, tempi ed organi per la conciliazione di conflitti in caso di sciopero sono previsti dal CCNL. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, l'Amministrazione Comunale si asterrà dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO  
(PROVINCIA DI FIRENZE)

11. Il cartellino di identificazione personale di cui alla Circolare del Ministro della Funzione Pubblica potrà essere integrato da ulteriori dati, dai quali risulti che si tratta di personale in servizio esonerato dallo sciopero.

ART. 19 – PRESTAZIONI LAVORATIVE DEL PERSONALE CON PROFILO PROFESSIONALE DI EDUCATORE ASILO NIDO

ART. 20 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Il presente CCDI, salvo quanto specificato nel successivo art. 21, sostituisce integralmente ogni precedente accordo decentrato.
2. Dato atto che “le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali sia quadro che di comparto o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate” (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01 e art. 4, comma 5 del CCNL 1.4.99), le clausole relative all’applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti di comparto sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
3. Nel caso in cui insorgano controversie sull’interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto collettivo integrativo decentrato le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori del contratto stesso per definirne consensualmente il significato e l’interpretazione autentica.
4. L’eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall’inizio della sua vigenza la clausola controversa.

ART. 21 – NORME FINALI

1. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione, salvo diversa prescrizione contenuta nello stesso e comunque con la precisazione che, con riferimento all’anno 2010, le indennità spettanti sono confermati negli importi stabiliti nei precedenti CCDI.
2. Per la disciplina degli istituti indicati negli articoli 5, 6, 8, 10, 11, 13, 14, 17 e 19 le parti rinviando la trattativa al 2011 fissando, quale termine finale, il primo semestre.
3. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto attualmente vigenti.
4. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente art. 20, comma 2.
5. Con riferimento alla selezione finalizzata alla progressione economica all’interno della categoria dell’anno 2010, le parti si danno reciprocamente atto della necessità di garantire la massima collaborazione dei dipendenti al fine di concludere celermente il relativo procedimento. Tra l’altro, nell’esigenza di accelerare l’iter, concordano che il possesso dei requisiti per accedere alla progressione venga autocertificato dai singoli interessati ai sensi dell’art. 46 DPR n. 445/2000 (riservandosi l’Ente successive verifiche) e che nella valutazione del fattore “qualità della prestazione individuale” legata ai risultati, si tenga conto delle valutazioni conseguite nei tre anni precedenti a quello cui si riferisce la selezione non essendo allo stato disponibili i dati relativi all’anno 2010.

COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO  
(PROVINCIA DI FIRENZE)

Barberino di Mugello, 29/12/2010

Letto e sottoscritto.

*Delegazione trattante di parte pubblica:*

Il Presidente

Grazia Razzino

---

Paolo Baldini

---

Ubaldo Baroni

---

Gaia Fontani

---

Simona Guerrizio

---

Francesca Laureana

---

Antonella Mangini

---

Manola Marucelli

---

*Le OO.SS. firmatarie del CCNL:*

CISL FPS (Nello Baglioni)

---

FP CGIL (Donato Petrizzo)

---

*RSU dei dipendenti:*

Maurizio Casagli

---

Giovanni Pinotti

---

Amalia Sabatini

---

Paola Toccafondi

---

Roberto Zagli

---