

COMUNE DI GAVORRANO

PROVINCIA DI GROSSETO

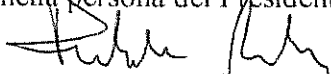
Servizio Organizzazione e Risorse umane

ACCORDO RISORSE 2010 CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito del parere favorevole, espresso dall'organo di revisione contabile (parere n. 1/2011 del 29.06.2011) sul testo dell'accordo relativo alla pre-intesa risorse 2010 per il contratto collettivo decentrato integrativo, per il personale del Comune di Gavorrano, nonché dell'autorizzazione alla sottoscrizione dello stesso espressa dalla Giunta Comunale a favore del presidente di parte pubblica in data 30.06.2011 con deliberazione n. 14, il giorno **13 ottobre 2011**, le parti, di seguito indicate, confermando i contenuti della pre-intesa, sottoscrivono l'allegato accordo annuale per le risorse 2010 del contratto integrativo decentrato relativo al personale del Comune di Gavorrano.

Amministrazione Comunale di Gavorrano:

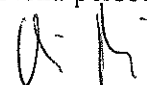
nella persona del Presidente della delegazione di parte pubblica, Dr.ssa Roberta Pireddu



ed i rappresentanti delle seguenti parti sindacali:

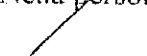
CGIL/FP

Nella persona del Sig. Claudio Renzetti



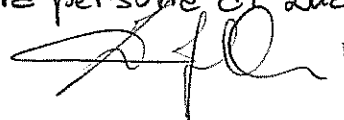
CISL FPS

Nella persona del Sig. Massimo Sbrilli



DiECAP/SULPH

Nella persona di Luca Caprielli



UIL FP

Nella persona del Sig. Giuseppe Lo Iacono



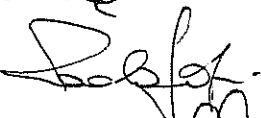
RSU aziendale

Nelle persone dei Sigg.i:

Patrizia Spadini



Paolo Topi



Claudio Tosi



Moreno Leoni

Individuazione delle risorse economiche

Nelle more di stipulazione del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, per l'anno 2010 il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004, è così costituito:

norma di riferimento	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO	
art.15, c. 1, lettera a) CCNL 01/04/99	ex remunerazione condizioni disagio, pericolo o danno - art. 31, c. 2, lett. b) CCNL 06/07/1995	13.133,85	risorse aventi carattere di stabilità (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004) per un totale di € 153.256,53
art.15, c. 1, lettera a) CCNL 01/04/99	ex remunerazione particolari posizioni lavoro e responsabilità - art. 31, c. 2, lett. c) CCNL 06/07/1995	2.582,28	
art.15, c. 1, lettera a) CCNL 01/04/99	ex remuneraz. produttività collettiva e miglioramento servizi - art. 31, c. 2, lett. e) CCNL 06/07/1995	52.733,57	
art.15, c. 1, lettera g) CCNL 01/04/99	risorse destinate anno 1998 al pagamento del LED	14.188,79	
art.15, c. 1, lettera j) CCNL 01/04/99	incremento 0,52% monte salari 1997	8.495,05	
art.15, c. 1, lettera h) CCNL 01/04/99	indennità art. 37, c. 4, CCNL 06/07/1995 posizioni organizzative 2001	1.549,37	
art.4, c. 1, CCNL 05/10/2001	incremento del 1,1% annuo su monte salari 1999 (Euro 1.628.148,30)	17.909,63	
art.4, c. 2, CCNL 05/10/2001	Ria personale cessato dal 01/01/2000 - quota anno 2010	28.843,39	
art. 32, c. 1 CCNL 22/01/2004	incremento pari a 0,62% massa salari 2001 (€ 1.491.382,20)	9.246,57	
art. 32, c. 2 CCNL 22/01/2004	incremento pari a 0,50% massa salari 2001 (€ 1.491.382,20)	7.456,91	
art.14, c. 4 CCNL 01/04/99	riduzione lavoro straordinario 3%	658,48	
art. 32, c. 7 CCNL 22/01/2004	incremento pari a 0,20% massa salari 2001 (€ 1.491.382,20)	2.982,76	
art.15, c. 2, CCNL 01/04/99	incremento del 1,2% annuo su monte salari 1997 (Euro 1.633.662,75)	19.603,95	
art.15, c. 1, lett. m) CCNL 01/04/99	economia fondo lavoro straordinario anno precedente	14.405,94	
art.15, c. 1, lettera k), CCNL 01/04/99	incremento fondo risorse ISTAT censimento agricoltura	1.711,40	
art. 15, c. 1, lett. d), CCNL 01/04/1999	prestazioni gruppo lavoro convenzione onerosa Parco Nazionale	4.583,33	
art. 31, c.5, CCNL 22/01/2004	economie derivanti da risorse CCDI anno 2008	3.439,32	
TOTALE		203.524,59	

Utilizzazione delle risorse di cui sopra

Le risorse come determinate al precedente paragrafo, decurtati i fondi necessari a mantenere le progressioni orizzontali già assegnate al 31.12.2009, pari ad € 84.431,65 ed l'importo corrispondente alla remunerazione dell'indennità di comparto 2010, pari ad € 25.354,15, vengono così finalizzate nell'importo residuo complessivo disponibile di € 93.738,79:

	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
1	fondo remunerazione condizioni di rischio, disagio, turno, ecc.	24.334,40
2	fondo remunerazione alte professionalità	2.982,76
3	remunerazione gruppo lavoro convenzione onerosa Parco Nazionale	4.583,33
4	remunerazione collegata al censimento ISTAT agricoltura	1.711,40
4	fondo remunerazione produttività collettiva e miglioramento dei servizi destinato alla globalità del personale compresa quota progetti specifici	60.126,90
TOTALE		93.738,79

Si precisa che, nell'ambito dell'importo complessivo disponibile, se i fondi di cui al punto 1 dovessero risultare carenti all'applicazione di quanto alle disposizioni seguenti, i relativi importi mancanti saranno prelevati dalle risorse destinate all'istituto di cui al punto 4. Se, viceversa, dovessero risultare eccedenti, le risorse inutilizzate sarebbero destinate in aggiunta al fondo di cui la punto 4.

La totalità delle risorse è destinata a remunerare il personale a tempo indeterminato ed il personale a tempo determinato, avente contratto nell'anno almeno pari a mesi 6, con esclusione di quello assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/00 che sia in possesso di indennità ad personam.

Si conferma la ripartizione delle risorse come sopra determinata a favore degli istituti contrattuali e secondo quanto già previsto nell'accordo 2008, stipulato il 14.04.2010, e che si riportano di seguito, ad esclusione dell'indennità di disagio che non ha più luogo ad essere mantenuta:

a) **FONDO PER REMUNERAZIONE DI CONDIZIONI DI RISCHIO, DISAGIO, TURNO, ECC.**

1 – Indennità di turno: viene attribuita, nella misura di cui all'art. 22, comma 5, del CCNL 14.09.2000, alle seguenti categorie di personale, secondo le condizioni ivi previste:

- Personale assegnato al servizio di polizia municipale, che effettui turnazione su due o tre turni giornalieri, dal lunedì al sabato, nell'arco temporale di erogazione del servizio di almeno 10 ore, con effettiva

rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliera. Nel caso di lavoro prestato in giorno festivo si applica quanto previsto dall'art. 24 del CCNL del 14.09.2000.

- 2 – Indennità di rischio: per lavorazioni caratterizzate da un tasso di rischio superiore alla media, intendendo per rischio sia quello fisico (sottoposizione ad eventi atmosferici particolarmente sfavorevoli o ad agenti esterni potenzialmente nocivi, effettuazione di attività eccessivamente faticose sotto l'aspetto fisico, etc.) che quello di responsabilità particolari psicologicamente stressanti (rapporti con utenti minori o con utenti "problematici", etc.), viene riconosciuta, secondo quanto disposto dall'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, alle seguenti categorie di personale:
- a) Autisti di scuolabus e/o mezzi pesanti;
 - b) Dipendenti addetti in modo continuativo alla rimozione o seppellimento salme;
 - c) Dipendenti addetti in modo continuativo a lavori di fogne o impianti di depurazione continua;
 - d) Dipendenti addetti in modo continuativo a lavori a contatto con catrame, bitumi, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.

La misura di detta indennità è di € 30,00 mensili, rapportate al periodo di effettivo svolgimento delle mansioni suddette.

- 3 – Indennità per lavoro ordinario prestato in orario notturno, festivo e notturno-festivo: nella misura di cui all'art. 24, del CCNL del 14.09.2001, così come sostituito dall'art. 14 del CCNL del 05.10.2001, viene attribuita al seguente personale:
- Dipendenti di qualsiasi categoria che, per adempimenti programmabili (che non rientrino nel concetto di lavoro straordinario) debbano svolgere la loro attività lavorativa in giornata festiva (dalle ore 0 alle ore 24), o in orario notturno (dalle ore 0 alle ore 6 e dalle ore 22 alle ore 24) o in orario notturno di giornata festiva (dalle ore 0 alle ore 6 e dalle ore 22 alle ore 24);
 - Dipendenti che, a seguito di lavoro straordinario prestato in orario festivo o notturno, o notturno festivo, optino per la compensazione in termine di ore libere; in tale casistica oltre al riconoscimento delle ore pari a quelle effettuate verrà erogato il compenso secondo gli orari previsti al punto precedente.

In entrambi i casi suddetti, per i quali sorga il diritto per il dipendente alla giornata di riposo compensativo, questa dovrà essere usufruita un mese dall'intervento che l'ha determinata.

- 4 – Trattamento attività prestata in giorno festivo: nella misura e secondo quanto disposto dall'art. 24, del CCNL del 14.09.2001, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05.10.2001, viene attribuita al seguente personale:

- Dipendenti di qualsiasi categoria e profilo professionale che, per particolari esigenze di servizio non usufruiscano del riposo settimanale o prestino attività in festivo infrasettimanale.

5 - Indennità di reperibilità, nella misura e secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 e dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001, viene attribuita al seguente personale con le condizioni ivi previste:

- Dipendenti addetti al servizio di stato civile, nella misura di una unità di personale, in ogni giornata non lavorativa, per otto ore fino alle ore 11, presso il loro domicilio. L'intervento di effettivo servizio di stato civile, in giornata festiva di reperibilità, fa sorgere per il dipendente il diritto al riconoscimento dell'indennità di lavoro ordinario prestato in orario festivo, secondo quanto previsto al precedente punto 3.
- Dipendenti addetti alla squadra di pronto intervento dei lavori pubblici, nella misura di due unità di personale operaio e di un tecnico preposto a ricevere le segnalazioni dei cittadini e a dare disposizioni in merito agli interventi da eseguire. La reperibilità è effettuata dalle ore 13 alle ore 24 del giorno prefestivo e dalle ore 0 alle ore 24 del giorno festivo. Le ore di effettivo intervento saranno compensate secondo quanto previsto dal CCNL.

6 - Indennità di disponibilità: nella misura di € 30 per ciascuna chiamata con intervento secondo le seguenti condizioni:

- Il servizio di disponibilità viene attivato durante la settimana (dal lunedì al venerdì). Viene predisposto dall'ufficio tecnico un elenco, in ordine alfabetico, del personale operaio con i rispettivi recapiti telefonici (che i dipendenti addetti al servizio Lavori Pubblici potranno, segnalare al Responsabile del Servizio stesso). In casi di necessità urgente e non rinviabile di intervento teso ad eliminare situazioni di potenziale pericolo o di danno, gli operai potranno essere chiamati in servizio scorrendo dall'elenco, solo dal Sindaco o dal Responsabile del Servizio. Le ore d'intervento saranno compensate secondo quanto previsto dal CCNL.

3 - Indennità maneggio valori: verificate le misure minime e massime previste dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 14.09.2001 e valutate le somme medie mensili maneggiate, viene attribuita nei seguenti importi giornalieri, per i giorni di effettiva presenza in servizio, al seguente personale:

- Dipendente avente la funzione di economo comunale, nella misura di € 1,55 giornaliera;
- Dipendenti aventi funzioni supplenti minimali durante le assenze dell'economista comunale, nella misura di € 0,52 giornaliera;
- Dipendente dei servizi demografici che abbia la responsabilità del maneggio valori, secondo incarico attribuito dalla posizione organizzativa, nella misura di € 0,52 giornaliera;

- Dipendente del servizio polizia municipale che abbia la responsabilità del maneggio valori, secondo incarico attribuito dalla posizione organizzativa, nella misura di € 0,52 giornaliera.

Incentivazione di produttività collettiva

Annualmente, l'importo complessivo finalizzato a questo istituto, viene ripartito tra le strutture di massima dimensione dell'ente, proporzionalmente alla somma della pesatura delle posizioni sottordinate presenti per ciascun funzionario dirigente, secondo i seguenti valori:

Categoria B (posizione iniziale B1) peso individuale per ciascun dipendente	109
Categoria B (posizione iniziale B3) peso individuale per ciascun dipendente	123
Categoria C peso individuale per ciascun dipendente	136
Categoria D peso individuale per ciascun dipendente	157

L'importo così determinato per ciascuna struttura, viene erogato, distintamente in due parti (A e B), con le seguenti modalità:

□ **PARTE A – LEGATA AGLI OBIETTIVI DEL PDO - PARI AL 20% DELL'IMPORTO:**

distribuito tra i dipendenti in funzione del raggiungimento di almeno il 90% degli obiettivi del Piano Degli Obiettivi 2010 relativi al settore di appartenenza, nel valore massimo individuale determinato in base ai singoli indici dei pesi di categoria sopra fissati.

Il mancato raggiungimento della percentuale del 90% di realizzazione degli obiettivi, valutato settore per settore, che non sia imputabile a difficoltà oggettive e/o imprevisti intervenuti nel corso dell'anno, comporterà l'abbattimento dell'importo corrispondente nella misura del 10% per ogni 10 punti percentuali inferiori, fino al minimo del 50%.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi sarà oggetto di verifica e definizione da parte del Nucleo di controllo di gestione.

Qualora non sia stato raggiunto almeno il 50% dell'attuazione degli obiettivi di PDO, le risorse relative non saranno assegnate e rappresenteranno un'economia destinata all'incremento del fondo per la produttività collettiva dell'anno successivo.

In caso di assenza dal lavoro per malattie, aspettative, o altre cause diverse dalle ferie, per un periodo superiore a 30 giorni, il compenso del dipendente sarà decurtato del 10% ogni 30 giorni di assenza e l'importo derivante dalla decurtazione sarà distribuito in parti uguali tra gli altri dipendenti del settore.

□ **PARTE B – LEGATA ALLA VALUTAZIONE - PARI AL 80% DELL'IMPORTO:**

distribuito tra i dipendenti in funzione della valutazione, effettuata dai responsabili dei servizi competenti, delle prestazioni rese da ciascun dipendente nel corso dell'anno, nel valore massimo individuale determinato in base ai singoli indici dei pesi di categoria sopra fissati, secondo i seguenti criteri:

- (a) il responsabile del servizio esprimerà la valutazione del dipendente, sulla base di apposita scheda allegata al presente accordo, che dovrà concludersi con un giudizio finale sintetico di "apporto scarso" o "apporto sufficiente" o "apporto medio" o "apporto alto".

- (b) Il giudizio di “apporto scarso” comporterà il riconoscimento del premio individuale pari al 20% del massimo attribuibile secondo l’indice di pesatura.
- (c) Il giudizio di “apporto sufficiente” comporterà il riconoscimento del premio individuale pari al 50% del massimo attribuibile secondo l’indice di pesatura.
- (d) Il giudizio di “apporto medio” comporterà il riconoscimento del premio individuale pari al 70% del massimo attribuibile secondo l’indice di pesatura.
- (e) Il giudizio di “apporto alto” comporterà il riconoscimento del premio individuale pari al 100% del massimo attribuibile secondo l’indice di pesatura.
- (f) Le economie delle risorse, derivanti da valutazioni inferiori al massimo, saranno destinate al fondo per la remunerazione del CCDI dell’anno successivo.
- (g) Alla scheda di valutazione il dipendente può proporre ricorso al Direttore Generale.

FONDO PER REMUNERAZIONE ALTE PROFESSIONALITA’

Il fondo di cui trattasi, non avendo l’ente figure di cui all’art. 10 del CCNL del 22.01.2004, viene accantonato con riserva di eventuale successiva destinazione.