

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

**2012/2013**

Sottoscritto in data 27 GIUGNO 2013

# COMUNE DI GAVORRANO

PROVINCIA DI GROSSETO

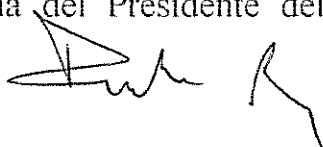
*Servizio Organizzazione e Risorse umane*

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2012/2013

A seguito del parere favorevole, espresso dall'organo di revisione contabile (parere n. 7 del 05.06.2013) sul testo dell'accordo relativo alla pre-intesa del contratto collettivo decentrato integrativo 2012/2013, 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 14.06.2013 con deliberazione n. 51, il giorno **27 giugno 2013**, le parti, di seguito indicate, confermando i contenuti della pre-intesa, sottoscrivono l'allegato 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 di Cinzia Fiacchi



### UIL FP

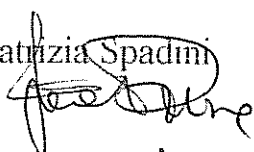
Nella persona di Renzo Petri

### DICCAP (Sulpm)

Nella persona di Lucio Caprilli

### RSU aziendale

Nelle persone di:

Patrizia Spadini  


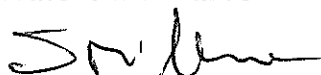
Nicoletta Pierallini



Michele Gori



Salvatore Di Marco



## **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per i dipendenti del Comune di Gavorrano**

### **Articolo 1**

#### **Campo di applicazione e durata**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004 e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, concernente il periodo 1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2013, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente del Comune di Gavorrano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

### **Articolo 2**

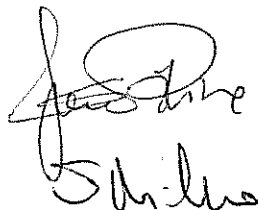
#### **Materie oggetto di contrattazione decentrata**

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata, ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL coordinate con il D.Lgs. 150/2009 sono le seguenti:
  - a) Criteri di destinazione delle risorse decentrate
  - b) Criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità
  - c) Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali
  - d) Criteri generali per l'applicazione delle premialità
  - e) Verifica delle condizioni per l'integrazione sino al 1,2% del monte salari 1997 nella parte variabile del fondo
2. Sono, inoltre, materie di contrattazione decentrata, ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL le seguenti:
  - a) Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione e aggiornamento professionale
  - b) Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro
  - c) Pari opportunità
  - d) Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

### **Articolo 3**

#### **Fondo risorse decentrate**

1. Le risorse decentrate, destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dal Comune di Gavorrano con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004
2. La costituzione del fondo complessivo, per la parte "obbligatoria", oltre a quanto già eventualmente assegnato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione ad incremento delle risorse, viene eseguita annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili da quella relativa alle risorse variabili.



3. La suddetta costituzione può essere successivamente integrata dalla Giunta Comunale, nell'ambito dei limiti previsti in materia, mediante risorse aggiuntive.

4. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

#### **Articolo 4** **Criteri di destinazione delle risorse decentrate**

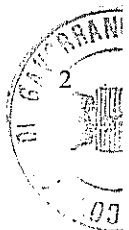
1. Le risorse decentrate, nell'ambito dell'apposito fondo annuale, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- a) **compensi per trattamenti economici accessori (indennità):** alle indennità previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base delle peculiarità del lavoro formalmente assegnato quali:
  - Organizzazione del servizio su turni
  - Organizzazione del servizio con reperibilità
  - Esposizione degli addetti a rischio e/o disagio
  - Assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità in termini di maneggio valori
- b) **compensi per la produttività (incentivi):** al sistema di incentivazione della produttività sono destinate le risorse decentrate secondo i seguenti criteri:
  - Riferimento ad un effettivo sistema meritocratico
  - Erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti
  - Collegamento con il livello di performance organizzativa dell'Ente, nonché con il miglioramento della performance individuale
  - Connessione tra risultati conseguiti e premialità da erogare
  - Diversificazione reale delle valutazioni individuali funzionali alla erogazione del premio
  - Valori economici distintivi a fronte di diverse prestazioni fornite
  - Destinazione al presente istituto della quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali
- c) **progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria:** al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale, previsto dal vigente CCNL, non sono attualmente destinate risorse decentrate stante le limitazioni del trattamento individuale di cui all'art. 9, c. 1, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge 122/2010;.
- d) **indennità di comparto:** al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoriali inquadramento del personale dipendente.

#### **Articolo 5** **Risorse destinate all'erogazione dei compensi per la premialità**

1. L'attribuzione al personale del compenso per la premialità (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

*Giuseppe Garibaldi*  
*50*



2. Non è consentita l'attribuzione di detti compensi sulla base di automatismi comunque denominati.

3. L'utilizzo della quota del fondo destinata al presente compenso si compone di due parti di cui una quota, almeno del 50%, collegata al conseguimento degli obiettivi sulla base degli strumenti ordinari di programmazione secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente e la restante parte collegata alla valutazione delle prestazioni individuali anch'essa secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente.

4. Tale premio viene erogato, in misura proporzionale al periodo effettivamente lavorato, ai dipendenti a tempo indeterminato che abbiano prestato servizio nell'anno per un periodo superiore a mesi quattro ed ai dipendenti a tempo determinato che abbiano prestato servizio nell'anno per un periodo superiore a mesi sei.

5. Ad ognuna delle risultanze delle due quote predette viene legata la corresponsione della premialità nella seguente misura:

	Risultato	Misura erogazione premialità
1	fino a 59 punti	nessuna
2	punti da 60 a 65	50% dell'importo intero
3	punti da 66 a 70	60% dell'importo intero
4	punti da 71 a 80	75% dell'importo intero
5	punti da 81 a 90	85% dell'importo intero
6	punti da 91 a 95	90% dell'importo intero
7	oltre 95 punti	100% dell'importo

6. La ripartizione della quota destinata alla valutazione delle prestazioni individuali, viene differenziata per categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri di pesatura di categoria:

- 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, posizione iniziale D1, peso individuale per ciascun dipendente 157
- Categoria D, posizione iniziale D3, peso individuale per ciascun dipendente 165

#### Articolo 6

#### Indennità: fattispecie, criteri e valori

#### Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 01.04.1999 e art. 37 del CCNL 14.09.2000, s'individuano, quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale le seguenti:

- a) attività di rimozione e seppellimento salme
- b) attività in impianti fognanti
- c) attività a contatto con catrame, bitumi nonché attività di manutenzione stradale e segnaletica svolte in presenza di traffico



Al personale che svolga le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità nella misura fissata dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004.

E' erogabile annualmente a consuntivo previa relazione di attribuzione del Responsabile di pertinenza.

**Indennità di maneggio valori**

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa di importo superiore ad € 10.000,00 annui, secondo quanto segnalato dai singoli Responsabili, per le sole giornate di effettivo servizio prestato (con esclusione quindi dei periodi di assenza qualunque ne sia la causa) nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura seguente:

- a) valore annuo da € 10.000,01 ad € 20.000,00 indennità € 0,52 giornaliera
- b) valore annuo oltre € 20.000,00 fino ad € 30.000,00 indennità € 0,80 giornaliera
- c) valore annuo oltre € 30.000,00 fino ad € 40.000,00 indennità € 1,20 giornaliera
- d) valore annuo oltre € 40.000,00 indennità € 1,50 giornaliera

E' erogabile annualmente a consuntivo previa relazione di attribuzione del Responsabile di pertinenza che indichi il range di valori maneggiati.

**Articolo 8**

**Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi**

Delle somme spettanti al Comune a seguito della fornitura di consulenze e/o servizi aggiuntivi mediante convenzione con soggetti esterni all'Ente, una quota parte, determinata in sede di individuazione delle risorse per la contrattazione integrativa, potranno finanziare i fondi di incentivazione.

Tali importi saranno destinati al personale che ha partecipato alla specifica consulenza e/o servizio aggiuntivo in base al grado di apporto di ciascuno, dichiarato dal Responsabile di riferimento.

L'erogazione degli incentivi è effettuata a conclusione del processo valutativo annuale.

**Articolo 9**

**Incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale in aggiunta ai premi di produttività**

Vengono erogati, se non diversamente disciplinato, in base all'apporto di ciascun dipendente all'attività per cui è previsto compenso da specifiche fonti normative, dichiarato dal Responsabile di riferimento con relazione conclusiva dell'attività.

**Articolo 10**

**Interpretazione autentica**

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, si effettuerà un incontro, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'accordo raggiunto in tale sede si aggiunge quale clausola al presente CCDI.

*Spina*  
*Gariboldi*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

