CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

2017/2020

Sottoscritto in data **21 dicembre 2017**

COMUNE DI GAVORRANO

PROVINCIA DI GROSSETO

Area Organizzazione ed Affari generali

SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2017/2020

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione sul testo relativo alla pre-intesa per il contratto collettivo decentrato integrativo 2017/2020 del il personale del Comune di Gavorrano 2017/2020, espressa dalla Giunta Comunale, conseguentemente al parere favorevole reso dall'organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL 01.04.1999, con deliberazione n. 126 del 14.12.2017 a favore del presidente di parte pubblica, il giorno **21 dicembre 2017**, 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 persone:
Presidente della delegazione di parte pubblica, Dr.ssa Roberta Pireddu

ed i rappresentanti delle seguenti parti sindacali:

CGIL/FP
Nella persona di Alessandra Savignano

CISL FP
Nella persona di Luciano Biscottini

UIL FP
Nella persona di Renzo Petri

DiCCAP/SULPM
Nella persona di Lucio Caprilli

RSU aziendale
Nelle persone di:
Patrizia Spadini - Frosali Vinicio - Alessandra Casini – Mauro Pietrini

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per i dipendenti del Comune di Gavorrano

Premessa

Il presente contratto, in ordine alle materie demandate dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente e che non sono state successivamente oggetto di diversa attribuzione da fonti normative, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti da un lato a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altro, a collegare in maniera stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività , al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità del personale.

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 2017 – 31 dicembre 2020, 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
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 3
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) legati a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità**: 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
   - Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C o categoria D non titolari di posizione organizzativa

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 atri istituti contrattuali

c) **progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria**: il sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale, è teso a premiare, in modo selettivo, quel personale dipendente che, nel tempo, dimostra di saper fare meglio il proprio lavoro

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 4
Indennità legati a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità: fattispecie, criteri e valori

Indennità di rischio

1. 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

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

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

Indennità di maneggio valori

4. 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 giornaliere
b) valore annuo oltre € 20.000,00 fino ad € 30.000,00 indennità € 0,80 giornaliere
c) valore annuo oltre € 30.000,00 fino ad € 40.000,00 indennità € 1,20 giornaliere
d) valore annuo oltre € 40.000,00 indennità € 1,50 giornaliere

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

Indennità per specifiche responsabilità art. 17, c. 2, lettera i)

6. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art. 36, c. 2, del CCNL del 22.01.2004 sono attribuite le seguenti indennità al personale appartenente alle categorie B, C e D per le funzioni di:

a) Ufficiali di Stato civile, anagrafe ed elettorale € 200,00 annue
b) Messo notificatore, per le funzioni attribuite di ufficiale giudiziario, € 200,00 annue

7. Per l'accesso all'indennità è indispensabile l'attribuzione della funzione con atto formale.

8. Tali indennità non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, per cui, nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

9. E' erogabile annualmente a consuntivo previa verifica dei mesi di servizio svolti ed erogata proporzionalmente nel caso di servizio inferiore all'anno.

Indennità per specifiche responsabilità art. 17, c. 2, lettera f)

10. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL del 09.05.2006, è attribuita un'indennità al personale appartenente alle categorie B, C e D con contratto a tempo indeterminato, per l'esercizio di compiti comportanti un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello dei dipendenti inquadrati nel medesimo profilo professionale ed operanti nella stessa area, nella seguente fattispecie e misure:

a. Responsabile del coordinamento di attività con contestuale coordinamento del personale ivi assegnato in numero non inferiore a n. 3 unità, nella misura di € 800,00 annue
b. Responsabile del coordinamento e supporto di servizi all'interno dell'area, con contestuale coordinamento del personale ivi assegnato in numero non inferiore a n. 3 unità, nella misura di € 1.000,00 annue

11. L'indennità viene rapportata alle assenze dal servizio qualora le stesse siano superiori a 60 giorni (escluse le ferie).

12. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato particolare responsabilità è attestata dal Responsabile dell'Area di riferimento; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
13. Il compenso viene riconosciuto in proporzione ai tempi, in termini di mesi, di effettiva attribuzione degli incarichi nel corso di ciascun anno
14. L'indennità è erogabile annualmente a consuntivo previa verifica dei mesi di servizio svolti in relazione al precedente comma 11.

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.
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. Alle risultanze della sommatoria delle due quote predette viene legata la corresponsione della premialità misura fissata dall'apposito regolamento per la performance.

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

1. Vengono erogati, se non diversamente disciplinato, in base all'apporto di ciascun dipendente all'attività per cui è previsto compenso da specifiche fonti normative, in base agli atti del Responsabile di riferimento.

Articolo 7
Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi

1. 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, salvo il caso di cui al capoverso successivo, potranno finanziare i fondi di incentivazione.
2. In occasione della celebrazione di matrimoni nelle sedi distaccate esterne, in virtù di convenzioni stipulate con privati, viene riconosciuto al dipendente impegnato in tale attività l'importo di € 80,00 per ciascun evento. L'importo complessivo annuo viene corrisposto quale incremento della premialità definita in base al precedente art. 5.
3. 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.
4. L'erogazione degli incentivi di cui al presente articolo è effettuata mediante incremento della quota di premialità spettante in base al precedente art. 5.

Articolo 8
Progressione economica all'interno della categoria

Principi

1. La progressione economica interna di categoria premia i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa.
2. La selezione, da effettuarsi con riferimento al 31/12 per l'attribuzione a decorrere dal 1/1 successivo, avviene sulla base della valutazione della prestazione lavorativa, effettuata per mezzo del sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente attualmente in vigore presso il Comune di Gavorrano.
3. La selezione comporterà la redazione di graduatoria, di categoria giuridica iniziale e/o di classe economica secondo le risorse assegnate in sede di accordo annuale, formata in base alla votazione riportata secondo l'ordine decrescente dalla quale si individueranno le posizioni da attribuire in base al merito ed alle risorse annuali assegnate.
4. Le progressioni economiche all'interno delle categorie costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al Titolo III del D.Lgs 150/2009 e pertanto sono riconosciute in modo selettivo.

Personale che concorre alle progressioni orizzontali

5. Concorrono alla progressione economica interna alla categoria, nel limite delle risorse assegnate dall'accordo annuale per ciascuna categoria e/o classe economica, i dipendenti del Comune di Gavorrano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti di accesso alla selezione, che abbiano maturato, alla data di applicazione delle PEO, una anzianità di servizio di 60 mesi presso il Comune di Gavorrano.

Requisiti di accesso alla selezione per le progressioni orizzontali

6. Si individuano i seguenti requisiti di accesso:

a. Servizio effettivo nell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nella posizione economica di almeno 36 mesi di servizio alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale;
b. Conseguimento di almeno il 90% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione individuale media riferita ai 3 anni precedenti la data di decorrenza della PEO. Nella media del triennio saranno comunque considerate anche le annualità mancanti di valutazione, per presenze in servizio inferiori a quelle minime previste per l'accesso alla premialità della performance, con punteggio attribuito pari a 0;
c. Assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo scritto o censura nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
d. avere prestato servizio effettivo, nell'anno solare precedente, per almeno 6/12 del debito orario annuale.

Dipendenti esclusi dalla progressione orizzontale

7. Non può essere attribuita la Progressione economica orizzontale al personale che, alla data di decorrenza delle PEO è collocato in aspettativa per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex art. 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i..

Computo dell'anzianità di servizio

8. I periodi di cui agli istituti richiamati al comma precedente non sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio per le progressioni economiche orizzontali.

Criteri in caso di ex aequo

9. In caso di ex aequo, si utilizzeranno i seguenti criteri, in ordine di priorità:
   a. minor classe economica all'interno della categoria
   b. maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
   c. maggiore presenza in servizio nel periodo cui si riferiscono le valutazioni.

Articolo 9
Interpretazione autentica

1. 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.
2. L'accordo raggiunto in tale sede si aggiunge quale clausola al presente CCDI.