

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012.

Oggi si sono riuniti presso la sede del Comune di Pieve a Nievole:

- la delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata dal Presidente Dottor Sossio Giordano ;
- le RSU aziendali nelle persone di Francesca Calistri, Giuseppe Bonari, Tonfoni Gino;
- i rappresentanti sindacali Silvia Biagini per la CGIL FP, Andrea Bini per la CISL e Franco Bugelli per la UIL;

per sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo 2012 definitivo allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale, in virtù dell'autorizzazione alla sottoscrizione che la Giunta Comunale ha dato con deliberazione n. 140 del 29/12/2012, dichiarata immediatamente eseguibile, contratto che dovrà essere trasmesso all'ARAN entro 5 giorni.

Nel sottoscrivere il Contratto Decentrato Integrativo definito in argomento, le parti confermano gli effetti degli atti di gestione adottati a favore dei lavoratori, dal momento che gli stessi corrispondono all'effettivo interesse che le parti medesime intendevano tutelare.

Pieve a Nievole, li 29/12/2012

Per la delegazione trattante di parte pubblica
Dottor Sossio Giordano – Presidente

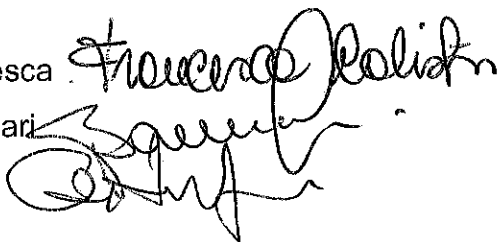


Per le RSU

Calistri Francesca

Giuseppe Bonari

Tonfoni Gino

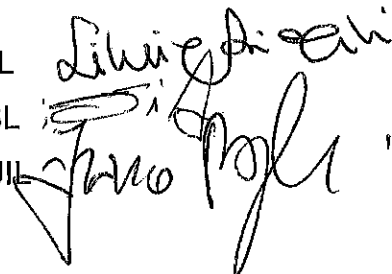


Rappresentanti sindacali

Silvia Biagini - CGIL

Andrea Bini - CISL

Franco Bugelli - UIL





COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE
(Provincia di Pistoia)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA
DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO LA PARTE
ECONOMICA ANNO 2012**

I N D I C E

- Art. 1 – Ambito di applicazione e durata
- Art. 2 – Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004
- Art. 3 – Materie oggetto di contrattazione decentrata
- Art. 4 – Criteri di destinazione delle Risorse Decentrate
- Art. 5 – Risorse destinate all'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi
- Art. 6 – Indennità: fattispecie, criteri e valori
- Art. 7 - Interpretazione autentica
- Art. 8 – Disposizioni finali

ART. 1 Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

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 di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Le parti concordano che il presente contratto ha efficacia dal 1 gennaio 2012.

ART. 2 Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Settore competente incaricato di P.O., distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

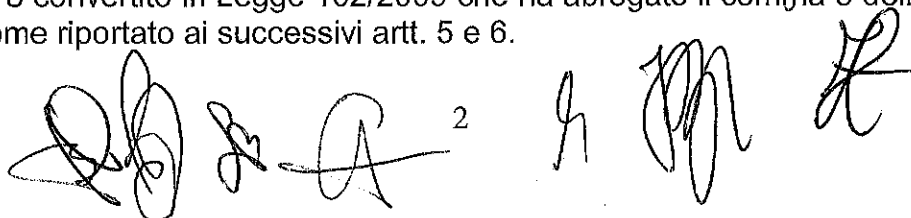
ART. 3 Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
2. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità di specifiche responsabilità e disagio
3. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
4. Criteri generali relativi all'applicazione della premialità
5. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997

ART. 4 Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, stabilite dal Comune di Pieve a Nievole e disponibili per la contrattazione decentrata vengono ripartite e destinate per l'anno 2012 in applicazione dei criteri già individuati dalla contrattazione decentrata relativa all'anno 2005 e s.m.i. per le parti non superate dall'art. 17 comma 23 lett. d) del DL 1/7/2009 n. 78 convertito in Legge 102/2009 che ha abrogato il comma 5 dell'art.71 del DL 112/2008, come riportato ai successivi artt. 5 e 6.



In base ai suddetti criteri, le risorse decentrate vengono utilizzate in modo da:

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto;
- riconoscere selettivamente in base a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del DLGS 150/2009, progressioni economiche, previo accertamento delle competenze professionali maturate, ai dipendenti più meritevoli di incremento retributivo fisso in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno – nel rispetto dei criteri relativi alla valutazione delle competenze per l'attribuzione della progressione orizzontale definiti nel CCDI sottoscritto ilA partire dall'anno 2011 e per quelli seguenti, stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL 78/2010, non sono destinate risorse decentrate a tale scopo, sino all'introduzione di novità normative in materia.
- Garantire la logica selettiva e meritocratica della valutazione per i compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi), escludendo ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati.
- Erogare compensi per i trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categorie di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti al rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori, laddove ricorrano i presupposti di Legge e di CCNL.

ART. 5 Risorse destinate all'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi

Per l'anno 2012 i compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi sono collegati agli obiettivi definiti nella relazione previsionale e programmatica 2012/2014 e nel PEG annuale definito dall'Ente integrato dal PDO ed ai risultati effettivamente conseguiti.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

- 1) Le risorse destinate a remunerare i piani di lavoro elaborati dai responsabili dei Settori saranno ripartite secondo l'apporto collettivo e individuale (performance organizzativa e individuale).
- 2) A ciascun Settore è attribuita una quota del fondo in relazione al numero dei dipendenti coinvolti.
- 3) Di norma, entro il 31 gennaio dell'anno successivo i responsabili dei Settori redigono la relazione complessiva sui risultati conseguiti e la trasmettono al Nucleo di Valutazione e al Sindaco.
- 4) Nei successivi 15 giorni il Nucleo di Valutazione esprimerà il proprio giudizio sul raggiungimento degli stessi. Le quote assegnate ai progetti – obiettivo ed ai piani di lavoro verranno abbattute del 30% in caso di giudizio "PARZIALMENTE EFFICACE". Il Nucleo di Valutazione, di norma, trasmette entro il 15 febbraio gli atti all'ufficio personale che provvederà alla liquidazione dell'incentivo entro e non oltre il 27 maggio.



- 5) Il compenso incentivante la produttività per la realizzazione dei piani di lavoro è correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati secondo l'apporto collettivo e individuale, da determinare in base alla metodologia permanente di valutazione di cui al successivo comma 7 e 8.
- 6) Ai dipendenti che nell'anno di riferimento siano stati oggetto di provvedimento disciplinare di censura verrà abbattuta la quota spettante di un importo pari al 50%. Coloro che siano stati oggetto di un provvedimento disciplinare superiore alla censura non avranno titolo alla ripartizione delle quote.
- 7) Metodologia permanente di valutazione - La valutazione è competenza dei Responsabili dei Settori e si effettua a cadenza periodica annuale e, per l'anno 2012, deve essere conforme al modello predisposto (allegato A), dei seguenti elementi:

A) – 100% per chi consegue il giudizio di "efficiente"

B) – 50% per chi consegue il giudizio di "parzialmente efficiente"

C) – nessun compenso verrà corrisposto a coloro che conseguono il giudizio "standard".

La scheda di cui sopra viene conservata agli atti ed inserita nel fascicolo personale di ogni dipendente.

8) Per l'anno 2012 il compenso per l'apporto individuale sarà erogato come segue:

- rispetto dei tempi e delle scadenze previsti dai programmi di lavoro ed iniziativa dimostrata nel proporre soluzioni utili alla loro predisposizione ed attuazione;
- disponibilità al cambiamento tecnologico ed organizzativo;
- capacità di controllo della propria attività;
- disponibilità alla formazione ed all'aggiornamento professionale;
- capacità di rapporto con l'utenza.

La valutazione sarà portata a conoscenza del dipendente, in forma riservata, entro 10 giorni. Nei successivi 15 giorni l'interessato, che potrà essere assistito da un proprio rappresentante, potrà presentare proprie osservazioni al responsabile prima di attivare le procedure di contenzioso avverso la decisione finale di cui al comma successivo.

Entro i 15 giorni dalla presentazione del ricorso interno il responsabile deve adottare le proprie determinazioni finali, anche nel caso di conferma della valutazione impugnata.

9) La Giunta Comunale con atto del 29/08/12 n 91, esecutivo, avente ad oggetto: "Recepimento delle disposizioni contenute nel d.lgs. 141/2011 in merito alla sospensione dell'applicazione delle fasce di merito per la premialità" ha deliberato di **non procedere alla previsione delle fasce di merito** a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs n. 141/2011, fino al momento in cui si verranno a creare le condizioni necessarie previste dalla stessa normativa, confermando il previgente metodo di valutazione sia per il personale dipendente che per quello incaricato di P.O.

ART. 6 Indennità: fattispecie, criteri, valori

In applicazione dell'art. 17 comma 2 lettere d) e) f) i) del CCNL 01/04/1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, gli Enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente.



Ai dipendenti che svolgono le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione a rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 CCNL 22/01/2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, etc, anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione al rischio di lesioni, traumi, malattie, etc, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.

Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1/4/99

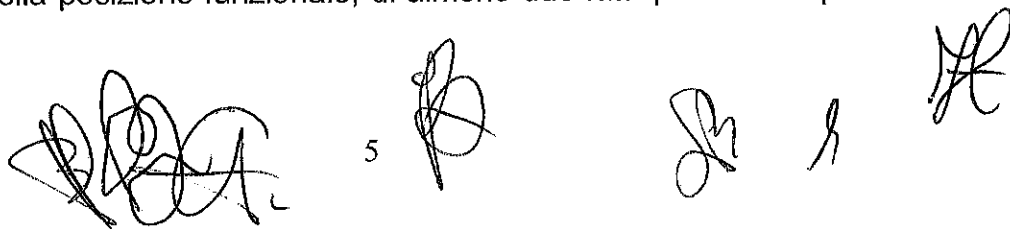
In applicazione dell'art. 17 c. 2 lett. f) del CCNL 1/4/99, come modificato dall'art. 7 c. 1 CCNL 9/5/2006 viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e D quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 c. 3 del CCNL 31/03/99.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- 1) Responsabilità di preposizione a strutture strategiche
- 2) Responsabilità derivante dall'esercizio di funzioni plurime e disomogenee di particolare complessità
- 3) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- 4) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione
- 5) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro e conseguimento di obiettivi/risultati specifici legati a particolari programmi/piani di attività
- 6) Responsabilità di funzioni specialistiche a rilevante rischio professionale (es. gestione degli archivi, responsabile della privacy, responsabile della sicurezza, etc.)

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

1. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno due fattispecie di responsabilità: € 1.000,00

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature with the number '5' written below it, a signature with the number '1' written below it, and a signature with the number '1' written below it. The numbers appear to be indicating the count of signatures for each category.

2. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno quattro fattispecie di responsabilità:
€ 1.500,00
3. Presenza, nella posizione funzionale, di sei fattispecie di responsabilità: € 2.500,00

L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in relazione al principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in un'unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei Responsabili di Settore.

Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 1/4/99

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. I) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

La predetta indennità, istituita con il CCDI anno 2005, viene riconosciuta con cadenza annuale, l'anno successivo a quello di riferimento.

A titolo esaustivo si precisa che la predetta indennità è legata alle seguenti funzioni:

- Ufficiale di Stato Civile
- Ufficiale di Anagrafe
- Elettorale
- Protezione civile - Responsabilità dell' UOPC e della sala operativa
- Protezione Civile - Gestione dati del servizio di protezione civile
- Ufficio per le relazioni con il pubblico

L' indennità spetta in misura intera al dipendente che assolve contemporaneamente ad almeno due delle funzioni sopra indicate. In caso di periodi di sovrapposizione con altre tipologie di indennità, l' importo sarà riproporzionato.

Il riconoscimento e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei Responsabili di Settore.

Indennità di disagio

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie B e C, che non siano già compensate da indennità specifiche previste dal CCNL e/o che riguardino attività per le quali compete già l'indennità di rischio, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 30,00 mensili lordi.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione di lavoro (escluso il turno; es. orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.)
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, etc.)

3. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolari intensità, complessità e criticità.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato in misura proporzionale ai giorni effettivamente lavorati nel mese di riferimento ed è riconosciuto, quantificato e attuato, con atto formale dei Responsabili di Settore.

ART. 7 Interpretazione autentica

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, le Delegazioni Trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

ART. 8 Disposizioni finali

Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di Legge che dovessero intervenire.

Luigi Cagnoli FP CGIL

Paolo... FP. CGIL

Antonio...

... FP

John Pelli UILFPC

Francesca...