

COMUNE DI SAN MARCELLO PISTOIESE
PROVINCIA DI PISTOIA
C.F. 00135600476

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO DECENTRATO
Valido per la parte economica per l'anno 2014

In data **17.12.2014** su formale convocazione, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazioni di parte pubblica rappresentata da: Cecchini Barbara (Vice Presidente), Strufaldi Federica, Tamburini Cecilia, Simoni Andrea
- la delegazione sindacale rappresentata da: FP CGIL: Biagini Silvia, CISL FP Bini Andrea, UIL FPL: Bugelli Franco RSU: Brouns Elisabeth Marie, De Matteis Chiara Cristina, .

Al termine dell'incontro, e a seguito di precedenti incontri preparatori, le parti sottoscrivono il presente accordo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per l'anno 2014.

Articolo 1
Premessa

1. Visto l'art. 40, commi 3-bis e 3-quinquies, del D.Lgs 165/2001 che circoscrive in modo chiaro i limiti della contrattazione decentrata stabilendo che quest'ultima non ha titolo a trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL, che le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL e che non possono essere violate in alcun modo i vincoli derivati dal CCNL
2. Le parti in applicazione dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs 165/2001 e s.m.i., in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonche' le materie relative alle relazioni sindacali" richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 01.04.1999 del comparto regioni -- autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
 - b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - c) all'art. 4 del CCNL 22.01.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi decentrati.
3. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli Istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 4 CCNL 01.04.1999, art 16, comma 1, CCNL 31.03.1999 fatto salvo quanto stabilito ad integrazione con il D.Lgs 150/2009).

Articolo 2
Durata del contratto integrativo decentrato e modalità di utilizzo

1. Il presente contratto ha durata di un anno con decorrenza dal **1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2014** ed è rivolto a tutto il personale dipendente presso l'Ente a tempo indeterminato e determinato.
2. Alla scadenza il presente contratto cessa di applicarsi per le parti aventi contenuto economico. Restano comunque applicabili, fino alla stipula del nuovo contratto i seguenti istituti :

- indennità di turno, riguardanti l'Area 3[^] - Polizia Municipale, l'area 4[^] - Ufficio Tecnico,
- Indennità di reperibilità riguardante l'Area 4[^] Ufficio Tecnico, l'Area 5[^] Farmacia comunale, l'Area 1[^] Anagrafe e Stato Civile
- Indennità di rischio

Clausen



- Indennità oraria ordinaria notturna, festiva, festiva diurna e maggiorazioni orarie
3. Il presente accordo disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2014, in applicazione del disposto dell'art 4 del ccnl 22.01.2004

Articolo 3

Somme trasferite a Unione dei Comuni Montani Appennino Pistoiese per personale comandato .

1. In seguito alla istituzione dell'Unione dei Comuni Montani Appennino Pistoiese è stata attivata la funzione di "progettazione e gestione del sistema locale dei Servizi Sociali.." I dipendenti addetti al Servizio Sociale del Comune di San Marcello P.se, alla data di costituzione dell'Unione, sono stati comandati al 100% e pertanto viene messa a disposizione dell'Unione, per la successiva contrattazione, la somma di € 850,00 (escluse le somme dovute per progressioni orizzontali e indennità di comparto che continuano a gravare sul fondo del Comune), risultante dalla media degli ultimi tre anni di salario accessorio erogato al personale (non titolare di posizione organizzativa) addetto al Servizio Sociale. La somma messa a disposizione dell'Unione è stata sottratta dal totale del fondo di cui all'articolo successivo.

Articolo 4

Quantificazione del fondo

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del ccnl 22.01.2004 risulta così costituito:

RISORSE STABILI		Euro
Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	138.154,49
Riduzione del 3% dello Straordinario CCNL 1/4/1999 art. 14	Risparmio 3% straordinario	747,16
CCNL 22/01/2004 (art. 32 cc. 1-2 c.7)	0,62% Monte Salari 2001	17.686,90
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	7.337,14
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	9.774,83
Ridet per increm stip (dich.cong. 14 CCNL 02-05 e 1 CCNL 08-09)		11.491,58
Rideterminazione delle progressioni orizzontali	Quota a carico bilancio	
Incrementi per riduzione stabile fondo straordinario	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999	
Incrementi per decentramento e trasferimento funzioni	Art. 15 c. 1 l. L CCNL 1/4/1999	
Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)	Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001	25.005,46
Integrazioni per incremento dotazione organica	Art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999	
Riduzioni di fondo per la parte fissa		
Altre risorse fisse con carattere certezza e stabilità	Specificare	
TOTALE		210.197,56

Applicazione dell'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010 su parte stabile		Euro
Decurtazione del fondo di parte fissa per limite rispetto al 2010		
Decurtazione del fondo di parte fissa per riduzione proporzionale dei cessati		22.535,51

Altre decurtazioni fondo parte fissa		Euro
Somma decurtata per appalto servizio P.I.		3.365,00
Somma decurtata per nomina Posizione Organizzativa		2.663,31
Somma a Unione dei Comuni Montani Appennino Pistoiese per personale comandato		850,00

FONDO 2014 PARTE STABILE **180.783,74**

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO		
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Progettazioni interne	761,64
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Altre specifiche disposizioni di legge	
CCNL 5/10/01 art.4, comma 3	Ici	
CCNL 14/09/00 art. 27	Liquid. Sentenze favorevoli all'ente	
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4 in modifica art. 15 c. 1 lett. D.L. 449/97	Sponsorizzazioni Convenzioni Contributi utenza	
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario	
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	
Art. 16 commi 4-6 del Dl n. 98/2011	Piani di Razionalizzazione	
CCNL 1/4/99 - art. 17 c. 5	Somme non utilizzate anno precedente	3.245,71
Altre risorse variabili		
Decurtazioni di parte variabile		
	FONDO 2014 PARTE VARIABILE (escluso progettazioni)	3.245,71

TOTALE GENERALE parte stabile + parte variabile (escluso somme per progettazione interna)	184.029,45
--	-------------------

RISORSE FISSE

Articolo 5 Utilizzo delle risorse stabili

- **Progressioni economiche orizzontali.** Ai sensi dell'art 34 comma 1 del ccnl 22.01.2004 le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono a carico del fondo di cui al precedente art. 4:

a) progressioni già applicate e da pagare nell'anno 2014 € 97.150,00

- **Indennità di comparto.** Il finanziamento dell'Indennità di comparto si effettua secondo la disciplina prevista dall'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D allegata al ccnl 22.01.2004.

a) indennità di comparto a carico del fondo anno 2014 € 26.000,00
(compreso risparmi da trattenuta malattia)

- **Indennità ex 8[^].** Resta a carico del fondo di cui al precedente art. 3 l'indennità corrisposta al personale inquadrato nella ex 8[^] q.f. e che non sia incaricato di posizione organizzativa.

a) indennità per n. 1 unità € 775,00


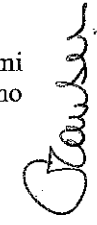
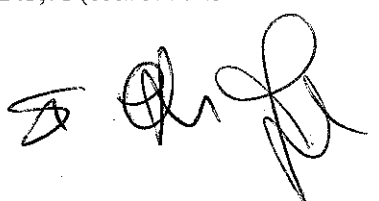

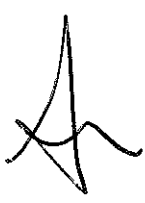
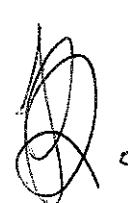
- **Reinquadramento ccnl 31.03.1999 Vigili ex 5[^] Q.F..** La differenza di stipendio tabellare per il personale di vigilanza fra la cat. B3 e la cat. C, come previsto dall'art. 7, comma 4 è a carico del fondo di cui al precedente art. 3.

a) reinquadramento vigili cat B3 - C € 139,00

RIEPILOGO UTILIZZO RISORSE FISSE

Utilizzo risorse fisse	
Progressioni orizzontali (già applicate)	97.150,00
Indennità comparto	26.000,00
Ex art. 8 [^] qf	775,00
Inq. Vigili	139,00
TOTALE	124.064,00

Da quanto sopra emerge che una parte di risorse stabili viene utilizzata per finanziare gli istituti di cui ai commi seguenti, pertanto risulta a disposizione € 56.719,74 (180.783,74 - 124.064,00 = 56.719,74) a cui si aggiungono 3.245,71 (economie fondo anno 2013) per un totale di € 59.965,45

Articolo 6

Utilizzo delle risorse stabili per finanziamento compensi non a carattere fisso

- **Indennità per maneggio valori.** L'indennità è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, come previsto dall'art. 36 del ccnl 14.09.2000.

- a) modulazione dell'indennità
- | | |
|----------------------------|------------------------|
| oltre 42000,000 euro annui | - 1,55 eu. giornalieri |
| fino a 42000,00 euro annui | - 0,77 eu giornalieri |
| fino a 15000,00 euro annui | - 0,44 eu giornalieri |

Quanto sopra per complessivi

€ 2.000,00

- **Indennità per la remunerazione di particolari condizioni di rischio, reperibilità, turno, lav. Nott.Fest.**

a) **Indennità di Turno.**

- I servizi per i quali sono istituiti turni giornalieri di lavoro sono: Servizio di Vigilanza, Area Tecnica diversi servizi,
- Le strutture operative di cui sopra devono coprire un orario giornaliero di almeno 10 ore.
- I Responsabili di Area individuano i lavoratori assegnati ai turni ed eventualmente anche i loro sostituti e predispongono, per ogni dipendente, un calendario almeno quindicinale di lavoro a turno.
- La riduzione dell'orario settimanale a 35 ore lavorative, prevista dall'art. 22 del C.C.N.L. 1998-2001, per il personale adibito a regimi di orario articolato su più turni, ha valenza dal 1[^] luglio 2001 per i lavoratori adibiti ai servizi sopra elencati, da fruire con modalità concordate con il Responsabile di Area.

b) **Indennità di Reperibilità.**

- La Reperibilità è istituita per fronteggiare situazioni di pronto intervento al di fuori della programmazione dell'orario ordinario o straordinario che sia.
- Le Aree all'interno delle quali si istituisce la pronta reperibilità sono: Area 4[^] - Servizi al territorio, Area 1[^] - Servizio Stato Civile, Area 5[^] - Farmacia.
- Il Responsabile di Area dovrà individuare i dipendenti interessati alla reperibilità attraverso un calendario periodico.
- Le ore di reperibilità, salvo diversa disposizione dei Responsabili sono 18 nei giorni feriali e 24 nei festivi.

c) **Indennità di Rischio.**

- L'indennità di rischio è attribuita ai dipendenti che prestano lavoro che comporta continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Il Responsabile attesta a fine mese i soggetti interessati specificando il numero di giorni di esposizione a rischio in base al documento vigente nell'Ente che individua le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Di seguito l'Elenco di prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, documento già approvato ed inserito nel CID 2009.

- 1) Prestazioni per manutenzione strade in presenza di neve e ghiaccio conduzione dei veicoli operativi con abbinato attrezzature da neve.
- 2) Prestazioni per utilizzo di macchine operatrici presso cantieri mobili di lavoro, nei soli casi in cui vi sia una preminenza dell'utilizzo del veicolo rispetto alle normali attività.

Esempio:

- A) Non compete l'indennità per la conduzione di un trattore con abbinato il rimorchio presso un giardino pubblico se l'attività preminente è quella di raccogliere erba o foglie per essere portate allo smaltimento.
- B) Compete l'indennità per la conduzione di un trattore con abbinato la pala caricatrice frontale quando si lavori lungo le strade per la pulizia delle cunette ovvero continue manovre di carico e scarico dei materiali ecc.
- 3) Utilizzo di veicoli operativi presso cantieri mobili di lavoro. Rientra in questa tipologia di lavoro anche la raccolta meccanizzata svolta con monoperatore. Per il conducente dell'autocarro monoperatore, si prevede erogazione in toto, nelle altre ipotesi nei soli casi in cui vi sia una preminenza dell'utilizzo dell'attrezzatura abbinata al veicolo rispetto alle normali attività.

Esempio :

- A) Compete l'indennità al personale addetto alla raccolta dei rifiuti ingombranti (autista + addetto generico);
- B) Non compete all'autista manovratore di autogru nel caso in cui debba svolgere operazioni non preminenti rispetto a normali attività come il carico di una betoniera e lo scarico della stessa presso un cantiere di lavoro oppure il carico o scarico di una specifica attrezzatura come un trattorino per il taglio dell'erba
- 4) Prestazioni su cantieri mobili di ingegneria civile, come definiti nell'allegato X al D.Lgs 81/2008, su strade e piazze aperte alla circolazione stradale compreso le attività di moviere.
- 5) Prestazioni per attività che comportano prestazioni continua e preminente presso officina per riparazione veicoli e per lavori di carpenteria metallica e di falegnameria.

Esempio :

- A) Compete l'indennità al personale addetto alla sistematica riparazione di veicoli, attrezzature e lavori di carpenteria metallica e di falegnameria
- B) Compete l'indennità al personale con riconosciute professionalità per propria autonoma prestazione di lavoro per riparazione veicoli e attrezzature;
- C) Non compete indennità al personale che svolga prestazioni di lavoro preminentemente di aiuto logistico.

6) Prestazioni per lavori in quota su ponteggi, trabattelli o scale.

Esempio:

- A) Compete l'indennità al personale esposto a questo rischio
- B) Non compete indennità al personale a terra che porga aiuto logistico

7) Prestazioni per lavori in quota con utilizzo di autoscala –

Esempio:

- A) Attività lungo strade e piazze pubbliche - Compete l'indennità al personale che svolge lavori sull'autoscala e a terra per sostegno logistico e di regolazione del traffico
- B) Attività escluse dalla circolazione stradale (Esempio cortili – giardini ecc.) – Compete l'indennità al solo addetto che svolge lavori ;

8) Prestazioni per lavori in quota (esempio manutenzioni tetti)

Compete l'indennità

9) Prestazioni per attività di potatura piante –

Esempio:

- A) Attività lungo strade e piazze pubbliche - Compete l'indennità al personale che svolge lavori sul sollevatore e a terra per sostegno logistico e di regolazione del traffico;
- B) Attività escluse dalla circolazione stradale (Esempio cortili – giardini ecc.) – Compete l'indennità al solo addetto che svolge lavori sul sollevatore;

10) Prestazioni per attività di taglio erba lungo strade e piazze pubbliche –

11) Prestazioni per interventi per rimozione rifiuti contenenti amianto rinvenuti sul territorio comunale

12) Prestazioni per interventi di pulizia interna presse stazionarie presso stazione rsu,

L'indennità compete all'operatore che opera all'interno del container

13) Prestazioni per attività cimiteriali

Esempio:

A) Compete l'indennità per il personale addetto alle attività cimiteriali – operazioni per inumazione, tumulazione, esumazione, estumulazione per le giornate di effettiva esecuzione di tali lavori;

B) Non compete l'indennità per le operazioni di inumazione e tumulazione di urne contenenti i soli resti mortali

14) Prestazioni per attività di raccolta manuale rifiuti solidi urbani

In considerazione che la raccolta dei rifiuti solidi urbani viene svolta in maniera meccanizzata, l'esposizione al rischio per cui compete la relativa indennità è limitata ai casi in cui si sia in presenza di guasti delle attrezzature

15) Spazzamento strade

16) Prestazioni per attività di segnaletica stradale orizzontale

Compete l'indennità all'intera squadra

17) Prestazioni per attività di manutenzione impianti di fognatura nera

L'indennità compete nel caso i lavori comportino esposizione ai reflui

18) Prestazioni per attività che comportino rischi di seppellimento

19) Prestazioni per attività che comportino lavori all'interno di pozzi, cunicoli ecc.

20) Prestazioni per attività tecniche di organizzazione, coordinamento e supporto, per tutte le attività sopra indicate che comportino esposizione a rischi.

21) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle cucine.

L'indennità è quantificata in € 30,00 (art. 41 del CCNL 22.01.2004) e compete esclusivamente per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

Il Responsabile di Area trasmette con cadenza mensile (entro il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento) i riepiloghi dei dipendenti con relativo numero di giorni di prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale

d) Indennità oraria ordinaria notturna, festivo o festivo notturno.

- Tale indennità sarà corrisposta al personale di volta in volta chiamato a prestazioni in tali orari

Quanto sopra per complessivi

€ 38.900,00

Riassumendo :

- Pertanto risorse fisse da utilizzare per la parte variabile: € 56.719,74
- Art 5 totale utilizzato: € 40.900,00
- RIMANE ancora da utilizzare: € 15.819,74

Articolo 7

Riepilogo somme ancora da utilizzare

- Importo residuo risorse fisse ancora da utilizzare	€	15.819,74
- somme fondo variabile (economie da anno precedente)	€	3.245,71
	Totale	<u>19.065,45</u>

Articolo 8

Utilizzo delle risorse variabili per il pagamento dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

E' confermato il fondo per la remunerazione di piani di lavoro ed erogato a seguito di un risultato apprezzabile rispetto alla normale prestazione lavorativa sia per il personale a tempo indeterminato sia per il personale a tempo determinato. I piani di lavoro sono predisposti dai Responsabili di Area all'inizio di ogni anno, in conformità ai PEG, sono finalizzati all'incremento della produttività individuale ed al miglioramento dei servizi.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti è effettuata dal Responsabile competente, adottando le schede valutative approvate con deliberazione di GC n. 127 del 27.12.2011. I risultati delle attività di misurazione e valutazione complessivi sono espressi in centesimi. Le valutazioni vengono articolate entro i seguenti valori:

Performance a livello di Ente	Livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero Ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative	10
Performance organizzativa	Livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative	30
Performance individuale	Competenza professionale e competenza organizzativa	60

Per quanto riguarda la partecipazione dei dipendenti al raggiungimento dei risultati, il Responsabile di area attesta nella scheda l'effettività dell'apporto fornito, con ciò consentendo la possibilità di riconoscimento delle relative quote di incentivazione, in modo proporzionale al punteggio ottenuto da ciascuno dipendente.

Il periodo di presenza minima nell'anno per l'attribuzione è di 120 giorni e l'importo sarà comunque rapportato all'effettivo periodo di servizio.

Eventuali risparmi derivanti dalle somme distribuite in base ai criteri di cui sopra rispetto alle risorse disponibili, andranno a costituire economie.

In caso sorgano contrasti in ordine all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, le controversie vengono portate all'attenzione della Commissione di Conciliazione che si pronuncia in merito a seguito di audizione delle parti in causa.

La Commissione di Conciliazione è composta dall'Organismo Indipendente di Valutazione, dall'Assessore al Personale e dal Responsabile di area a cui fa capo il dipendente stesso.

- produttività collegata ai piani obiettivo di lavoro € 19.065,45
da erogare, sulla base dei piani di lavoro e del risultato finale, ai dipendenti di tutte le aree di attività.

Articolo 9

Criteri per la ripartizione delle varie economie

Le economie derivanti dal presente contratto saranno utilizzate, qualora possibile, per i Contratti Integrativi Decentrati successivi.

Articolo 10

Interpretazione autentica del contratto

Nel caso di insorgenza di controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti, firmatarie del presente accordo, si incontrano per interpretare la disposizione oggetto di controversia.

Articolo 11

Il presente contratto si compone di n 6 fogli.

Sottoscritto definitivamente a seguito di autorizzazione da parte della Giunta Comunale con deliberazione n. 121 del 01.12.2014

La Delegazione Pubblica

Cecchini Barbara

Simoni Andrea

Strufaldi Federica

Tamburini Cecilia

La Delegazione Sindacale

CGIL Biagini Silvia

CISL Bini Andrea

UIL Bugelli Franco

RSU

Brouns Elisabeth

De Matteis Chiara-Cristina