

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2018.

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

- la delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata dal Presidente Bonacchi Monica e dai componenti Funzionario tecnico Alessandro Rizzello, Istruttore Direttivo Daniela Di Bella, Segretario Comunale Ilaria Luciano;
- le RSU aziendali nelle persone di Tonfoni Gino, Giuseppe Bonari e Bendinelli Irma;
- il rappresentante sindacale Andrea Bini per la CISL FPS;
- il rappresentante sindacale Silvia Biagini per la CGIL FP;
- il rappresentante sindacale Renzo Caloffi per la UIL FPL

per sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo valido per la parte economica anno 2018, allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Pieve a Nievole, li 29 DIC. 2018

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Bonacchi Monica – Presidente

Per le RSU:

Tonfoni Gino

Bonari Giuseppe

Bandinelli Irma

Rappresentanti sindacali:

Andrea Bini – CISL FPS

Silvia Biagini - CGIL FP

Renzo Caloffi - UIL FPL



COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE
(Provincia di Pistoia)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE
ECONOMICA ANNO 2018**

INDICE

Premessa

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Definizioni
- Art. 4 - Costituzione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
- Art. 5 - Materie oggetto di contrattazione decentrata
- Art. 6 - Strumenti di premialità
- Art. 7 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato
- Art. 8 - Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 9 - Personale comandato o distaccato
- Art. 10 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie [art. 4, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999]
- Art. 11 - Principi generali in materia di indennità
- Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità [art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999]
- Art. 13 - Indennità di rischio [Art. 37 CCNL 14/09/2000]
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D [Art. 17, comma. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999]
- Art. 15 - Indennità di disagio
- Art. 16 - Disposizioni finali

1

Premessa

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2016-2018, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017.
3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21.05.2018, le parti convengono altresì di avviare entro e non oltre il mese di febbraio 2019 le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
4. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli articoli 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;

- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare articoli 16, 23 e 31;

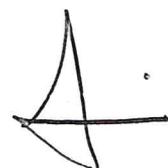
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene, anche con norme di interpretazione autentica, sugli articoli 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

- DL. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta n. 44 del 25/05/1998 e successive modificazioni e integrazioni;



2



- Regolamento stralcio inerente l'adeguamento dei principi generali in materia di performance organizzativa ed individuale adottato con deliberazione di Giunta n. 87 del 20/07/2011;
- Nuovo Sistema di Valutazione della Performance , approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 27.03.2013;
- CCNL comparto Regioni – Autonomie Locali vigente

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente accordo disciplina le modalità di costituzione e utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2018, in applicazione del disposto dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
2. Il presente accordo, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, è da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del CDI di tipo normativo che ne definirà la nuova disciplina introdotta dal nuovo CCNL.

Art. 3 - Definizioni

1. Ai fini del presente contratto si intendono:
 - a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
 - c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
 - d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
 - e) per "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
 - f) per "Responsabile" il funzionario o dirigente del Comune con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
 - g) per "Regolamento" il Regolamento in materia di Performance Organizzativa e individuale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 20 luglio 2012;
 - h) per "SVP" il sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 13 marzo 2013;
 - i) per "d.lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
 - j) per "d.l. 78/2010" il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Art. 4 - Costituzione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:
 - a) la prima, costituita nel rispetto dei commi 1 e 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili";

3

b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai CCNL.

2. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate stabili", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22.01.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato l'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22.01.2004.

2. 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".

3. 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. 5 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

Sono oggetto di contrattazione decentrata, le materie ad essa demandate dalle vigenti disposizioni del CCNL e dalle vigenti disposizioni normative in materia.

Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento adottato, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è applicato il SVP adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del d.lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del d.l. 78/2010; istituto per il quale si applica il SVP;

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999;

d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del d.lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente nel Regolamento, che al momento risultano "sospese" ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. lgs. 141/2011.

Art. 7 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 8, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.



4



Art. 8 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 9 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 8, alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva l'acquisizione dall'ente utilizzatore, degli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie **[art. 4, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999]**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall' art 17 CCNL 1/04/1999, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 22, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza tra compensi e produttività e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;

b) valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale;

2. Secondo quanto previsto nel Regolamento, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discenda un'effettiva implementazione del miglioramento delle funzioni istituzionali ed erogative dell'ente nonché al miglioramento quali - quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

Art. 11 – Principi generali in materia di indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme di questo CCDI, è di esclusiva competenza del Responsabile.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

5

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità
[art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999]

1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dagli atti del Responsabile di Settore, rapportandole al periodo di servizio prestato.

2. 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.)

3. 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
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

4. La indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'articolo art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 se i presupposti di attribuzione sono differenti.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 13 – Indennità di rischio
[Art. 37 CCNL 14/09/2000]

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il



6



periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL.

2. L'indennità fissata dal CCNL spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, intesa come effettiva presenza in servizio.

3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12) e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile:

- 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.

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

5. L'erogazione dell'indennità annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti
[Art. 17, comma. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999]

1. 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.

2. 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.

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

- Ufficiale di Stato Civile e 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

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

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

7

Art. 15 - 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 giornaliera di disagio che viene determinata in € 1,15 giornalieri lordi.

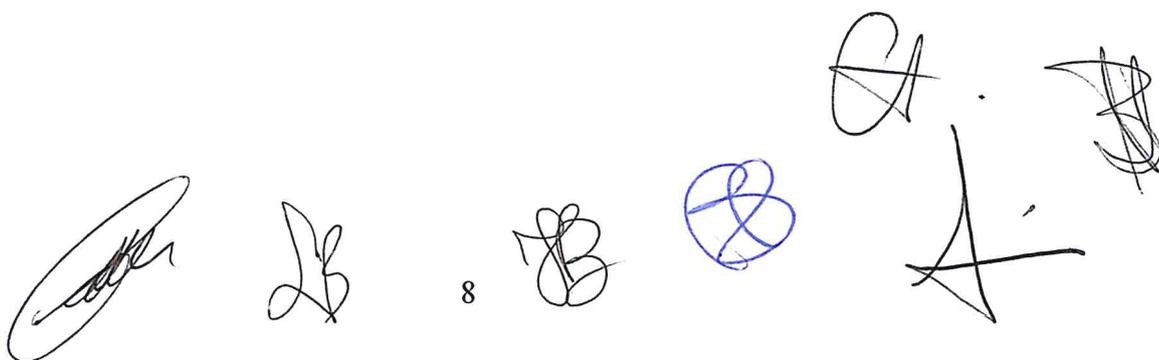
L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

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. 16 - Disposizioni finali

1. il presente contratto integrativo decentrato si applica con riferimento alla parte economica per l'esercizio finanziario 2018.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla sottoscrizione del CDI di parte normativa, che deve recepire la nuova disciplina introdotta dal CCNL 21.05.2018.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
4. Le parti concordano che, al fine di applicare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, si incontreranno a breve, e comunque non oltre il mese di febbraio 2019, per l'approvazione di nuovi criteri che recepiscano la nuova disciplina introdotta dal CCNL 21.05.2018, e che le progressioni avranno decorrenza dal 01.01.2019, in accordo con quanto concordato con l'Amministrazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature 'LB', a signature '8', a signature 'B', a signature 'A', and a signature 'A'.