

Comune di Portoferraio

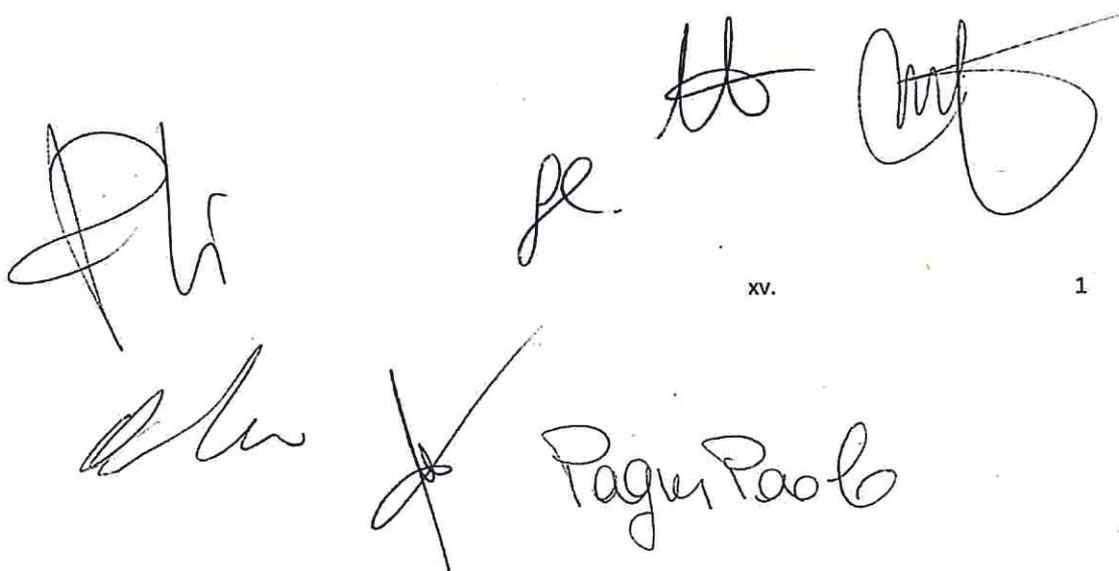
Provincia di Livorno

Il giorno 2 febbraio 2018 alle ore 9 in una sala del Comune di Portoferraio

Premesso che:

- in data 15/12/2017 durante riunione appositamente convocata con nota prot. n.32514 del 7/12 u.s. è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del triennio 2017/2019 e relativo utilizzo delle risorse economiche;
- il Revisore dei conti soltanto in data 31/1/2018 con nota ns port. n. 2790 ha rilasciato il prescritto parere sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001), nonostante la richiesta sia stata inoltrata via pec in data 19/12 u.s.;
- la Giunta con deliberazione in data 28/12 u.s. n 268 aveva autorizzato preventivamente la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI, data l'urgenza di provvedere in merito;
- con decreto sindacale prot. n. 2901 del 1/2/2018 di incarico quale Presidente della delegazione Trattante affidato all'Arch. Mauro Parigi, a seguito della cessazione per quiescenza del precedente Presidente;

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto del Comune di Portoferraio per il triennio normativo 2017/2019 e relativo utilizzo delle risorse economiche



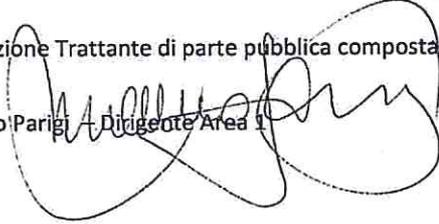
xv. 1

Paolo Paolo

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2017 –
2019**

Tra la Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

Arch. Mauro Parigi - Dirigente Area 1



Per la parte sindacale OO.SS.:

Manuel Anselmi- CGIL/FP;



Stefano Catalucci- CISL/FP;



Mauro Castaldi UIL/FP

R.S.U.

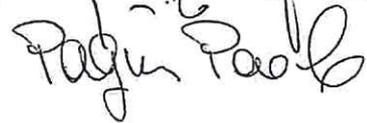
Francesco Ballone



Guido Provenzali



Paolo Pagnini



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – PRINCIPI BASE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si ispira ai principi di parità e pari opportunità, di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale secondo il dettato del D.Lgs 165/2001
2. La presente intesa definisce i principi e i criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane del Comune di Portoferraio, tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi erogati e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale, anche alla luce delle disposizioni legislative vigenti.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri del Comune di Portoferraio, nonché dei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dal Comune è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

ART. 2 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1/1/2017.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti o più favorevoli norme di legge o di contratto nazionale

ART. 3 – VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della contrattazione di cui al comma 2 del successivo art. 13, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione Comunale. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

ART. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

1. Nel caso insorgano controversie sulle interpretazioni del contratto, le parti si incontrano entro il termine di 10 giorni dalla richiesta per definire il significato della clausole controverse, come organo di interpretazione.
2. L'iniziativa può essere anche unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà al massimo entro 20 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 5 – COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 è costituito il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Titolo III

Trattamento economico del personale dipendente

Art. 7 — Quantificazione delle risorse

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, sono annualmente determinate dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli articoli 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente e dai C.C.N.L. vigenti, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Annualmente, in sede di accordo decentrato integrativo, viene concordata la programmazione di utilizzo delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo.
4. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili — nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti — solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare obiettivi gestionali di PEG. Nel caso di destinazione a particolari obiettivi individuali, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate. Il finanziamento di tali risorse variabili avviene a seguito di positiva certificazione da parte del Nucleo di Valutazione.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 8 — Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (*a costituire il 'fondo risorse decentrate'*) sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli

- obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, è rimessa alla valutazione dell'ente l'applicazione del sistema di valutazione in "fasce di merito", tuttavia, conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011, *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in 'applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, 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 - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - 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 — discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le parti concordano che tutte le economie che residuano e si realizzano nel fondo e derivanti dagli istituti contrattuali e dal sistema di premialità, saranno destinate e confluiranno a

compensare la performance organizzativa ed individuale alla voce "Produttività e/o premialità" dello stesso anno. Saranno destinate alla performance organizzativa ed individuale alla voce "Produttività e/o premialità" dello stesso anno anche le somme che residuano da risparmi da lavoro straordinario ed accertate a consuntivo di cui al fondo costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL L4.1999;

- 4 Il fondo sarà ripartito tra i lavoratori a tempo indeterminato e determinato. Sono esclusi dalla ripartizione tutti i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno sei mesi consecutivi, affinché sia possibile esprimere una valutazione in merito all'attività lavorativa prestata.

Art. 9 — Riconoscimento dei compensi premiali

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale destinato all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola attraverso un sistema di valutazione delle performance in due tipologie di premi, rispettivamente correlati alla performance individuale ed alla performance organizzativa, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs n. 150/2009 e dall'art. 5 del D.L. n. 95/2012 convertito in Legge n. 135/2012. Lo stesso sarà utilizzato non solo come strumento di valutazione ma anche come strumento per motivare il lavoratore, orientare i comportamenti e lo sviluppo delle competenze, incentivarne il cammino professionale.
4. Il sistema di valutazione ha lo scopo per ciascun periodo preso in esame di misurare le prestazioni dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata (RPP, PEG, altri progetti); in particolare la scheda di valutazione avrà lo scopo di:
 - a) misurare il contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente, in termini di contributo al raggiungimento di obiettivi settoriali e intersettoriali di carattere strategico. Tali obiettivi saranno specificamente individuati dalla Giunta in sede di approvazione degli obiettivi di PEG. In aggiunta a tali obiettivi di PEG dovrà essere prevista una valutazione in ordine al grado di mantenimento del livello del servizio garantito nel corso dell'anno;
 - b) valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati.

I due aspetti sono misurati attraverso un'apposita scheda approvata nel piano della performance adottata dal Comune di Portoferraio con le relative istruzioni.

5. La valutazione complessiva di ciascun dipendente è compito del responsabile del settore di appartenenza, il quale esercita tale funzione in collaborazione con le eventuali figure titolari di funzioni di coordinamento del personale all'interno del settore

6. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, oltre che nei casi di part-time orizzontale e verticale e comandi, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessiva superiore a trenta giorni. La decurtazione sarà applicata per l'assenza eccedente i trenta giorni, computata su base di 365 giorni.

Non verranno computate come assenze:

- Ferie e festività soppresse;
- Congedo di maternità e parentale;
- Permessi retribuiti L. 104/92;
- Riposi compensativi e recuperi ore;
- Infortunio sul lavoro;

7. Il processo di valutazione si articola nelle seguenti tre fasi principali:

- fase preliminare: prevede un confronto tra il responsabile di settore ed i dipendenti assegnati allo scopo di condividere le proposte di obiettivo da presentare alla Giunta Comunale. Successivamente il responsabile in accordo con l'assessore di riferimento presenta le proprie proposte alla Giunta Comunale che a sua volta definisce una griglia di obiettivi da conseguire nel corso dell'esercizio e li assegna ai responsabili di settore. Gli obiettivi facenti parte del processo di valutazione dovranno essere comunicati preventivamente al lavoratore dal soggetto preposto alla valutazione ;
- fase intermedia: si svolge indicativamente all'inizio dei mesi di aprile e settembre ed è finalizzata alla verifica degli scostamenti tra risultati e comportamenti attesi e quelli effettivamente realizzati al momento. Nel caso in cui non risulti possibile conseguire il singolo obiettivo di PEG già riportato nella scheda, per problematiche sopravvenute, il punteggio inizialmente attribuito allo stesso dovrà essere riversato sugli altri progetti riportati nella scheda di valutazione. E' richiesta la formalizzazione nella scheda degli scostamenti rilevati, con le relative motivazioni, nonché le osservazioni formulate in merito dalle parti.
- fase finale: si conclude di regola entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, nella quale vengono tratte le valutazioni conclusive e comunicata al dipendente la valutazione finale attraverso la consegna della scheda approvata con il Piano della Performance adottato dal comune di Portoferraio;

8. Il Segretario Generale svolge un ruolo arbitrale nell'intero procedimento attraverso:

- Verifica eventuale della praticabilità degli obiettivi in fase preliminare, su richiesta del dipendente;
- Verifica eventuale di coerenza e congruità rispetto alle verifiche di fase intermedia su cui vi sia disaccordo tra le parti;
- Si pronuncia sulle richieste eventuali di riesame della valutazione finale dietro richiesta scritta del dipendente interessato, da effettuarsi entro 7 giorni dal ricevimento della valutazione; il riesame deve essere effettuato entro 5 giorni dalla richiesta relativa, con possibilità di audizione delle parti; Le decisioni del Segretario Generale sono definitive.

9. Alla valutazione è collegata la quota individuale di premio incentivante, secondo la metodologia indicata nel piano della performance adottato dal Comune di Portoferraio.