

COMUNE DI REGGELLO
Provincia di Firenze

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente
del Comune di Reggello - parte normativa.**

Art.1

Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Reggello.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Art.2

Risorse decentrate

1. La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale, in applicazione dell'art.31, comma 1, del C.C.N.L., ha quantificato per gli anni 2004 e 2005 complessivamente le risorse decentrate;
2. Per gli anni seguenti, le risorse decentrate saranno quantificate dall'Amministrazione e tradotte nell'accordo economico decentrato da stipulare annualmente.

Art.3

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è quello previsto dal titolo III del D. Lgs. n. 165/2001, dal C.C.N.L. dell'1/4/1999 con le modifiche di cui al C.C.N.L. del 22/1/2004 e dal C.C.N.L. del 9 maggio 2006.
2. A livello di Ente, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere redatto un verbale sintetico degli argomenti affrontati.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

COMUNE DI REGGELLO
Provincia di Firenze

Art.4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 5

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n. 81/2008, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico del Lavoro verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di rischio.
3. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs n. 81/2008, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art.6

Servizi pubblici essenziali

1. Le parti confermano temporaneamente la disciplina contenuta nell'accordo decentrato integrativo sottoscritto il 10.03.1997, impegnandosi a procedere a una verifica entro 180 giorni dalla stipula del presente accordo circa la necessità di procedere alla stipula di un nuovo accordo sostitutivo o integrativo del precedente.

Art. 7

Comitato unico di garanzia

1. E' istituito il Comitato Unico di Garanzia con determinazione del responsabile del Settore Affari Generali n. 120 del 29/03/2011 ai sensi della L. n.183/2010 e della Direttiva Ministero pubblica amministrazione e innovazione del 4/03/2011, cui si rinvia integralmente per quanto concerne la delimitazione delle competenze.

Art.8

Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.

1. Le parti si impegnano a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 8 del C.C.N.L. del 22/1/2004 e ad adottare tutte le iniziative utili a contrastare la diffusione del fenomeno del mobbing.

COMUNE DI REGGELLO
Provincia di Firenze

2. Le parti si impegnano a procedere celermente alla istituzione del comitato paritetico di cui al sopraccitato art. 8.

Art.9

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

1. L'orario di lavoro dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale e garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini.
2. Le delegazioni convengono sulla necessità di avviare in tempi brevi la contrattazione finalizzata alla definizione dei criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro valutando l'introduzione, dove sia possibile, di forme di articolazione dell'orario di lavoro atte a garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, contemperando, in modo equilibrato, le esigenze dell'utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

Art.10

Lavoro straordinario

1. Le parti s'incontreranno (almeno due volte l'anno) per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
2. Circa l'istituto della "banca delle ore" i dipendenti assumono l'onere, al momento dell'autorizzazione a prestare lavoro straordinario, di comunicare all'ufficio del personale la scelta in ordine alla destinazione delle ore di lavoro prestate, cioè in retribuzione o come permessi compensativi.
3. Il limite di n.30 ore è il limite massimo delle ore autorizzabili sulla base di questo istituto con vincolo di utilizzazione entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art.11

Formazione ed aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia come condizione essenziale di efficacia della propria azione e come elemento di valorizzazione delle capacità e delle prospettive professionali dei propri dipendenti.
2. A tal fine l'Ente, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente C.C.D.I., promuove direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti iniziative di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto: per il primo mese il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al personale.

COMUNE DI REGGELLO
Provincia di Firenze

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
- diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
 - incremento dello sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - approfondimenti sulla normativa sul personale sia dal punto di vista contrattuale che legislativa;
 - formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
 - conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.L 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
 - programmi di aggiornamento mirati e specialistici in relazione al tipo di attività espletata all'interno dell'Ente e coerenti con gli obiettivi e i programmi individuati dall'Amministrazione in sede di P.E.G;
4. I programmi di formazione del personale saranno, prima dell'approvazione del P.E.G, oggetto di confronto sindacale a norma di quanto stabilito dall'art.4 del C.C.N.L. dell'1/4/1999.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Art.12

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui l'Amministrazione assuma iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, ad innovazioni organizzative e tecnologiche degli stessi, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi o l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva convocando in tempi brevi la R.S.U. comunale secondo le procedure stabilite nel C.C.N.L..
2. Nel caso in cui vengano attivati processi di esternalizzazione di servizi, fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia, l'Amministrazione si impegna a verificare la possibile ricollocazione dei dipendenti interessati ricorrendo, ove necessario, a forme di riqualificazione e riconversione professionale,

Art.13

Utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse decentrate vengono utilizzate secondo quanto previsto dai successivi articoli.

COMUNE DI REGGELLO
Provincia di Firenze

Art.14
Indennità di rischio

1. Le parti individuano le seguenti situazioni professionali e lavorative alle quali far corrispondere l'erogazione della predetta indennità:
 - prestazioni di lavoro che comportino in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con auto, automezzi, autocarri, scuolabus, fuori strada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua al contatto con catrame ecc. nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico;
 - prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua a rischi derivanti da escavazione di fosse, tumulazioni ed esumazioni salme;
 - prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua a rischi derivanti dal lavoro presso le cucine comunali;
 - prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio e nella manutenzione delle aree verdi.
 - Prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua con utenti in condizioni di disagio fisico e psichico.

2. Il compenso è stabilito per prestazione giornaliera secondo le modalità di esecuzione nella misura di € 30 mensili e solamente per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

3. Rientrano pertanto nell'ambito dell'applicazione di questo articolo le seguenti tipologie di profili professionali:
 - addetto di supporto ai servizi tecnici e/o conduttori di macchine.
 - assistente ai servizi scolastici, educativi e assistenziali.
 - addetto di supporto ai servizi scolastici, educativi ed assistenziali.
 - assistente tecnico e/o conduttore di macchine complesse.
 - addetto di supporto ai servizi generali.

Art.15
Indennità di reperibilità

1. I dipendenti addetti al servizio in oggetto vengono individuati con atti di natura gestionale da parte dei Responsabili di Settore ove sono incardinati i servizi interessati. Dei predetti provvedimenti ne è data tempestiva comunicazione all'U.O. Gestione del Personale per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

Art.16
Indennità di maneggio valori

1. l'indennità maneggio valori, in applicazione all'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta al personale che:

COMUNE DI REGGELLO
Provincia di Firenze

- a) in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio valori di cassa da un minimo di € 4000,00 fino a € 25822,84;
 - b) in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa da un minimo di € 25822,84 fino a € 51645,68;
 - c) in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per un importo superiore a € 51645,68.
2. l'indennità compete solo per le giornate di assegnazione ai servizi che abbiano le caratteristiche indicate ai punti:
- a) pari a € 0,51 al giorno;
 - b) pari a € 1,03 al giorno;
 - c) pari a € 1,54 al giorno.

Art. 16/bis
Indennità di disagio

1. Tale indennità è corrisposta ai dipendenti di Cat. B.3 profilo professionale "Assistente Tecnico e/o conduttore di macchine complesse" con mansione prevalente di autista scuolabus, chiamati a svolgere attività di servizio durante i giorni di riposo programmato.
 2. Al personale a riposo che richiamato in servizio effettuerà la prestazione straordinaria, verrà corrisposta un'indennità pari a € 50,00 al giorno per unità di personale, oltre al compenso per prestazione straordinaria.
 3. L'indennità verrà riconosciuta anche per eventuali coperture di turni parziali.
- a) L'indennità verrà corrisposta con decorrenza 10.12.2006.

Art. 17

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

1. Ai fini della corresponsione delle indennità che remunerano l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità saranno valutati i dipendenti inquadrati in categoria D, e C che non abbiano incarichi di posizione organizzativa.
2. In particolare saranno prese in considerazione le posizioni di responsabili di unità operative e procedimenti amministrativi in essi incardinati, di coordinamento di attività e di dipendenti, titolarità di responsabilità di procedimenti amministrativi complessi.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. Gli importi per la remunerazione delle posizioni individuate sono i seguenti:
 - € 1000,00 per tutti i dipendenti individuati quali incaricati di particolari responsabilità;
 - € 1250,00 per tutti i dipendenti, incaricati di particolari responsabilità, che assolvono anche alle funzioni di vicari di settore o destinatari delle funzioni di Economo Comunale.

COMUNE DI REGGELLO
Provincia di Firenze

5. Per 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 del 22.1.2004, è prevista una indennità, non cumulabile con quella di cui al punto 1 del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali. Risultano destinatari della predetta indennità i dipendenti addetti all'U.O. Servizi Demografici in possesso della qualifica di ufficiale di anagrafe e stato civile.

Art. 18

Criteria per la gestione degli incentivi di produttività collettiva e di miglioramento dei servizi.

1. Il fondo di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) è finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al raggiungimento degli obiettivi generali contenuti nel Piano delle Performances, nonché al merito e all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati con il sistema di valutazione del Comune di Reggello approvato con deliberazione di G. M. n. 124 del 22/6/2011 cui si rinvia integralmente.
2. La parti privilegiano un sistema di attribuzione del fondo che si basi sul merito e l'impegno individuale per premiare chi, con maggiore impegno, assume la responsabilità di procedimenti amministrativi, o comunque partecipa al miglioramento del servizio attraverso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel P.E.G.
3. Qualora il Segretario/Direttore Generale individui progetti trasversali all'Ente per la realizzazione di obiettivi particolari, una quota parte del fondo potrà essere destinata, in accordo con la R.S.U. Comunale, per l'incentivazione del personale chiamato alla realizzazione di tali progetti. I progetti dovranno individuare le modalità di ripartizione delle risorse fra il personale coinvolto.
4. Il sistema permanente di valutazione dell'attività, anche definito per l'attuazione della progressione orizzontale del personale, è lo strumento attraverso il quale avverrà l'erogazione delle risorse disponibili.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa possono essere applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. Non sono considerati assenze i giorni di mancata presenza per:
 - ferie
 - infortunio sul lavoro e malattie professionali;
 - astensione obbligatoria ante e post partum (D. Lgs. 151/00);
 - permessi retribuiti per l'esercizio di funzioni di giudice popolare e per citazione a testimoniare;
 - riposo compensativo e recupero lavoro straordinario;
 - malattia e ricovero ospedaliero e quanto previsto dall'art. 10 del CCLN 14/09/2000;
 - permessi retribuiti previsti dall'art. 19 del CCLN 06/07/95 (escluso il congedo matrimoniale e partecipazione a concorsi od esami);
 - permessi riconosciuti ai sensi della L. 104/92;
 - permessi sindacali (art. 12 D.P.R. 333/90);

COMUNE DI REGGELLO
Provincia di Firenze

- permessi riconosciuti per le cure dei figli (art. 17 comma 6 CCLN 14/09/2000).
- donazione sangue e midollo osseo.

7. In caso di assenze per malattia retribuite, verrà effettuata una decurtazione commisurata ai giorni di assenza con le seguenti modalità, con decorrenza 25 giugno 2008:

	Decurtazione
Fino a 5 giorni	0,20%
da 6 a 10 giorni	0,33%
da 11 a 30 giorni	0,50%
oltre 31	1,00%

(es. 5 giorni= 1 giorno di decurtazione)

Le astensioni dal lavoro per maternità sia nei periodi obbligatori che in quelli facoltativi sono equiparate ai giorni di servizio.

8. Il personale assunto a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001, partecipa alla distribuzione delle risorse in oggetto solo se in possesso di una anzianità di servizio continuativa maturata presso l'ente di almeno 9 mesi dei quali almeno sei senza soluzione di continuità nell'anno di riferimento.

Art. 19

Sistema di valutazione dei Responsabili di P.O. e sistema permanente di valutazione dei dipendenti

Il nuovo sistema di valutazione approvato con Delibera Giunta Municipale n. 124 del 22.06.2011 si applica integralmente ai titolari di Posizione Organizzativa.

Art. 20

Criteri per la progressione orizzontale

1. Le parti danno atto che i criteri cui subordinare il passaggio, all'interno di ciascuna categoria, da un livello economico più basso ad uno più alto, sono quelli contenuti nell'art. 5 del C.C.N.L. del 31/3/1999, con le graduazioni ivi previste rispettivamente per le diverse categorie, nonché per i passaggi di livello economico all'interno della medesima categoria.
2. Ai fini della selezione del personale per la progressione economica all'interno della categoria, entro la scadenza stabilita nell'accordo con la R.S.U. e le organizzazioni sindacali, la valutazione di ogni singola unità di personale viene effettuata da ciascun Responsabile di Settore attraverso le schede del sistema permanente di valutazione.
3. Le valutazioni di cui al comma precedente saranno ordinate in ordine decrescente di punteggio, in graduatorie distinte per ciascuna categoria di appartenenza. La graduatoria e le relative progressioni economiche sono adottate con determinazione del Responsabile del Settore nel quale è incardinato l'U.O. Gestione del Personale. Per quanto concerne le progressioni dei Funzionari Responsabili di Settore queste saranno decise con provvedimento del Segretario/Direttore Generale.
4. Nell'ordine individuato dalla graduatoria, saranno effettuate progressioni economiche fino all'esaurimento del fondo disponibile per l'anno di riferimento e nei limiti del valore massimo di riferimento per categoria. Il punteggio minimo per poter effettuare la progressione è di 75 punti. Independentemente dalla disponibilità del fondo, il personale al di sotto di tale punteggio non potrà effettuare la progressione economica.

COMUNE DI REGGELLO
Provincia di Firenze

5. In casi di parità di punteggio, conseguirà la progressione l'unità di personale con maggiore anzianità di servizio.
6. Saranno ammessi alla selezione per l'attribuzione delle singole posizioni economiche i lavoratori a tempo indeterminato che alla data stabilita per la decorrenza economica della nuova posizione, si trovino collocati nella posizione economica immediatamente inferiore e siano in servizio presso l'Ente. Per poter partecipare alla selezione è comunque necessario aver maturato almeno 24 mesi di anzianità in ciascuna posizione economica nell'ambito della categoria di appartenenza alla data stabilita per la decorrenza economica della progressione, a seguito art. 9 CCNL 2006-2009. A tal fine si considerano anche i periodi di anzianità pregressa maturati in altre amministrazioni del comparto contrattuale regioni – enti locali. Non potranno effettuare alcuna progressione i dipendenti che nei 12 mesi precedenti alla data fissata per la decorrenza della progressione abbiano subito un provvedimento disciplinare superiore alla censura scritta tra quelli previsti dal vigente C.C.N.L e dal D.lgs. 150 del 2009.

Art.21
Disposizioni finali

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti una volta espletate le procedure di cui all'art.4 del C.C.N.L. del 22/1/2004.

Art.22
Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.
Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art.23
Norma di salvaguardia

Per quanto non disciplinato il presente accordo fa salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto, degli istituti contenuti nel contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto tra le parti il 20.12.2000 e nei successivi accordi integrativi.