

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE
PARTE NORMATIVA 2014/2015
ANNUALITA' ECONOMICA 2014**

Il giorno 29/01/2015, alle ore 15,20, presso la Sede amministrativa del COESO - Sds, in Grosseto, Via Damiano Chiesa, 12, a seguito della deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione del "Contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente parte normativa 2014/2015 annualità economica 2014" della G.E. N 6 del 19 dicembre 2014, ha avuto luogo l'incontro tra:

- il COESO, rappresentato dal Direttore Fabrizio Boldrini;

- la CGIL Funzione Pubblica Grosseto nella persona di FRANCESCO NARDI, accompagnata dalla RSA GIORGIO PIERPAOLO TUCCIO FRANCESCO
- la CISL Funzione Pubblica Grosseto nella persona di _____, accompagnata dalla RSA.....
- la UIL Funzione Pubblica Grosseto nella persona di CIKI CLAUDIO, accompagnata dalla RSA BIAGIO FEDERICO

Al termine dell'incontro, alle ore 16,30 in osservanza delle vigenti disposizioni legislative e dei vigenti CC.NN.LL. del Comparto Regioni/Autonomie Locali, le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del COESO-Sds, per il biennio normativo 2014/2015 e l'annualità economica 2014, nel testo che segue:

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente del COESO -SdS con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato (con rapporto di lavoro superiore a 6 mesi), tempo pieno o part time.

Il presente CCDI concerne il biennio normativo 2014/ 2015 e l'appendice annuale economica 2014. Con il presente CCDI sono disciplinati i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate e i criteri per l'erogazione dei compensi per produttività o incentivi economici connessi alla premialità individuale, in applicazione dei principi di valutazione ed incentivazione della performance del personale, di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

L'utilizzo delle risorse economiche da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, successivo al presente contratto, è determinato annualmente con apposita appendice annuale.

Gli effetti del presente contratto e le procedure in esso contenute decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, **ferma restando la sua efficacia dal 1° gennaio 2014.**

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto collettivo nazionale (di seguito CCNL).

Art. 2 -Finalità

Il presente CCDI, nel rispetto delle disposizioni e dei principi del D.lgs. 150/2009 e s.m.i., intende individuare i principi e i criteri fondamentali per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane del CoeSO-SdS Grosseto, al fine di:

- garantire un elevato grado di efficienza e produttività nell'erogazione dei servizi resi all'utenza e nel perseguimento degli obiettivi strategici propri del COESO - Sds;
- valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale;
- assicurare parità e pari opportunità tra uomini e donne, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001, impedendo ogni forma di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro.

Art. 3 - Relazioni sindacali: diritti e prerogative

E' riconosciuta quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua il miglioramento della qualità dei servizi. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra COESO-SdS e soggetti sindacali è ritenuto essenziale, anche al fine di valorizzare le risorse umane e di assicurare una organizzazione del lavoro flessibile, rivolti a perseguire gli obiettivi di soddisfazione delle esigenze della comunità locale.

Il sistema di relazioni sindacali si sviluppa su due livelli: la contrattazione collettiva decentrata integrativa di Ente e l'informazione (preventiva o successiva), negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge e nelle sole materie espressamente individuate dai CC.NN.LL. del Comparto Regioni/Autonomie Locali.

L'Azienda garantisce l'esercizio di tutti i diritti e le libertà sindacali previsti dai CCNL di comparto e dalla legge 300/1970 in quanto applicabile.

I permessi sindacali retribuiti per i dirigenti sindacali, intendendosi per tali quelli enucleati all'art. 10 del CCNQ quadro del 07.08.1998, come integrato dal CCNQ del 27.01.1999, dall'art. 7, c. 3, del CCNQ del 18.12.2002, dal CCNQ del 24.09.2007 e dal CCNQ 17.10.2013 sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla RSU, con le modalità previste dagli artt. 8, 9, 10 e 11 del medesimo CCNL quadro e dalle altre norme in materia.

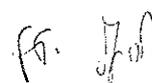
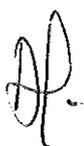
I permessi sindacali non retribuiti per i dirigenti sindacali, sono quelli previsti dall'art. 12 del citato CCNQ del 07.08.1998; per questi, l'Azienda in luogo della relativa trattenuta sulla busta paga del dipendente interessato, richiede all'O.S. di appartenenza, il rimborso delle somme corrispondenti al trattamento economico non trattenuto.

Sono inoltre previsti, in applicazione dell'art. 11 del citato CCNQ, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali, provinciali e territoriali, oltre il monte ore sopra indicato.

La partecipazione a riunioni convocate dall'Azienda è considerata orario di servizio.

Viene riconosciuto il diritto di ogni dipendente di partecipare alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro, nel limite massimo di 12 ore annue e senza riduzione della retribuzione. A tal fine l'Amministrazione predispone un idoneo locale destinato allo svolgimento della riunione, previa comunicazione delle R.S.A. aziendali o delle OO.SS. territoriali indicante - con preavviso di almeno 3 giorni - il giorno e l'ora della assemblea stessa. Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti o singoli reparti ovvero gruppi di dipendenti.

L'Amministrazione, al fine di assicurare l'effettivo esercizio dei diritti sindacali, predispone idonei locali destinati alle attività sindacali interne ed esterne e individua spazi per le pubblicazioni e informazioni sindacali ai dipendenti, assicurando altresì, ove possibile, l'uso di strumenti telematici di ricezione e trasmissione di comunicazioni sindacali.



Art. 4 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali

Sono individuate le seguenti due aree di intervento prioritarie:

1. Servizi di supporto alla protezione civile, attivati su richiesta della Prefettura o degli Enti soci, per i quali è prevista, in caso di sciopero, l'individuazione di una figura di responsabile UU.FF. (dirigente o funzionario), per la cui reperibilità non sono necessarie risorse aggiuntive;
2. Servizi essenziali inerenti la gestione delle Residenze Assistite, per i quali si rinvia agli specifici protocolli previsti con le Cooperative Sociali, affidatarie in appalto dei servizi stessi;

Art. 5 - Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

Le parti convengono sulla necessità di dare piena e prioritaria applicazione alle norme in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

A tal fine l'Azienda si impegna a dare corso agli interventi segnalati dal Responsabile della Sicurezza e dalle R.S.A., tenendo particolare attenzione:

- alla salubrità degli ambienti di lavoro;
- alla messa a norma o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei;
- alle condizioni dei lavoratori soggetti ad eventuali attività disagiate o rischiose per la salute degli stessi;
- all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'espletamento delle attività ai dipendenti disabili e l'accesso ai cittadini/utenti nelle medesime condizioni

Art. 6 - Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive per le pari opportunità: flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi, e nella fruizione del part-time;

Art. 7 - Banca delle ore

È istituita "la banca delle ore" ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL 14.09.2000; in essa confluiscono le ore di lavoro straordinario di ogni dipendente, debitamente autorizzate e nei limiti del monte ore annuo stabilito.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, da fruire tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio e da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

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

Il fondo annuale costituito con le risorse stabili e variabili, è destinato a finanziare i seguenti istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, in osservanza di specifici criteri:

a) premi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "performance") – le risorse annuali vengono attribuite al personale in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso il COESO - Sds e nel rispetto di un effettivo sistema meritocratico, del principio di erogazione di valori economici differenziali e premianti e di collegamento con il livello di performance organizzativa dell'Azienda oltre che con il miglioramento della performance individuale, nonché secondo il criterio della reale diversificazione delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio;

b) progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria - c.d. "progressioni orizzontali" – per l'anno 2014 non si dà luogo a nuove attribuzioni di posizioni economiche di sviluppo all'interno di ciascuna categoria professionale e percorso economico. Restano pertanto ferme le risorse economiche destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali in essere.

c) indennità di comparto – l'indennità è attribuita al personale in servizio nell'Azienda, in relazione alla categoria professionale di inquadramento, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.01.2004.

d) Indennità per particolari responsabilità – dal 01.01.2015 si stabilisce di attribuire una indennità per particolari responsabilità (art 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999) per l'U.F. Servizi Sociali e Residenziali categoria C profilo professionale Istruttore Socio-assistenziale. Le modalità e la quantificazione saranno oggetto di un successivo accordo.

Art. 9 - Compensi per convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi a titolo oneroso

Nell'ambito dei ricavi netti delle economie di gestione derivanti dalla fornitura di consulenze e servizi aggiuntivi da parte dell'Azienda, a soggetti pubblici e privati in virtù di apposite convenzioni, una quota degli stessi è destinata all'incremento delle risorse economiche da destinare annualmente alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Le modalità ed i criteri di quantificazione e di attribuzione al personale delle risorse introitate per lo svolgimento di attività in favore di terzi, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, sono definiti nella delibera G.E. n. 8 del 05.11.2013.

Art. 10 - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

L'attribuzione al personale del premio incentivante la "produttività" di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i., è correlata ad effettivi incrementi della medesima produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e al grado di apporto individuale dei dipendenti.

Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi sono ripartite sulla base dei seguenti criteri:

A1. - Per i progetti e convenzioni finanziati con fondi esterni il personale sarà valutato dai responsabili delle UU.FF. avendo a riferimento l'apporto operativo quali-quantitativo prestato dai singoli al raggiungimento del risultato atteso, e le relative somme saranno liquidate a consuntivo previa formale rendicontazione delle risultanze finanziarie del progetto e/o convenzione, approvata con atto del responsabile U.F.;

A2. - Per l'anno 2014 le risorse del fondo decentrato integrativo alimentate dalle ordinarie poste di bilancio dell'Azienda e finalizzate alla produttività, sono interamente destinate a compensare il personale che parteciperà al "Progetto di analisi e revisione dei processi e procedimenti dell'intera Azienda" (c.d. "Today");

A3. - Per il personale dipendente che non potrà partecipare al progetto Today, per il particolare tipo di attività che svolge, oppure non sarà in servizio nell'intero periodo di rilevazione (giugno-luglio settembre-ottobre 2014) si procederà alla valutazione come previsto nel CCDI sottoscritto in data 27.11.2008;

Ciascun dipendente non può percepire, a valere sulle risorse del fondo annuale destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi (considerate le risorse per progetti o convenzioni finanziati da terzi e le risorse ordinarie di bilancio finalizzate a progetti di miglioramento), una somma superiore al doppio della media spettante in base all'entità annua delle risorse complessivamente stanziare per la medesima produttività.

Le parti stabiliscono i seguenti criteri di attribuzione del compenso incentivante alla produttività connesso al progetto "Today" anno 2014, come segue:



1. "Progetto di analisi e revisione dei processi e procedimenti dell'intera Azienda" (c.d. "Today")" consiste nella rilevazione, a mezzo di apposito software, dei processi e procedimenti di competenza di ciascun dipendente;
2. La rilevazione dei tempi di lavoro verrà effettuata nel periodo 01giugno/31 luglio 2014 e 01 settembre/31 ottobre 2014;
3. Il progetto "Today" si intende realizzato se nel periodo di riferimento la rilevazione ha interessato almeno i 2/3 del tempo effettivo lavorato dai dipendenti dell'azienda, complessivamente considerato. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo minimo di cui al presente punto comporterà una proporzionale riduzione della quota di fondo produttività dell'anno di riferimento;
4. I dipendenti di cui al precedente punto A3, saranno valutati dal Responsabile sugli obiettivi che lo stesso ha loro formalmente assegnato per l'anno corrente, e potranno concorrere alla ripartizione con un punteggio non superiore a 6/10, da riportare alla valutazione conseguita;
5. Il punteggio massimo individuale attribuibile è pari a 10/10 rapportato al tempo di lavoro dedicato al progetto da ciascun dipendente e tale punteggio si ottiene nel rispetto dei seguenti indicatori:
 - a) viene individuato il monte ore dedicato al progetto da parte di ciascun dipendente;
 - b) al monte ore di cui al precedente punto a) verrà applicato un coefficiente di qualità (0,5 oppure 1 oppure 2) rilevato dalle registrazioni automatiche, dalle note o files inseriti e dalla categoria professionale di appartenenza (quest'ultimo parametro attiene al maggior grado di professionalità di appartenenza ed è così ripartito: punti 25 per B1, punti 50 per B3, punti 75 per il C e punti 100 per D);

La valutazione della rilevazione sarà effettuata dai responsabili delle UU.FF. e approvata dal Direttore, in base alla quantità e alla qualità delle rilevazioni effettuate.

Nel procedimento di valutazione ciascun responsabile di UU.FF. dovrà tener conto delle difficoltà operative affrontate da ciascun dipendente nel processo di rilevazione.

Tale riconoscimento si sostanzia nell'attribuzione di un coefficiente di difficoltà/disagio d'inserimento dati da applicare al punteggio finale della valutazione; i coefficienti sono:

0 per difficoltà bassa;

da 1 a 3 per difficoltà media;

da 4 a 5 per difficoltà alta.

Sarà costituita una tabella esplicativa dei coefficienti di difficoltà bassa, media e alta.

Tale punteggio deve essere rapportato alla effettiva presenza in servizio

Lo svolgimento dell'attività di coordinamento del progetto today prevede una maggiorazione del punteggio del 60%

Il compenso a dipendente, una volta individuato il valore economico a punto (totale risorse/totale punti), si ottiene moltiplicando tale valore per il punteggio individuale.

Art. 11 – Destinazione delle risorse non attribuite

- Eventuali scostamenti in eccesso o in difetto, che si dovessero verificare sulle risorse di cui alle lettere b) e c) dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e s.m.i e sulle risorse a finanziamento della indennità di comparto saranno portati, rispettivamente, in aumento o graveranno sulle risorse annualmente destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi relative al progetto "Today".
- Le eventuali risorse annualmente destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi e non attribuite, sono portate in aumento delle risorse variabili del fondo decentrato integrativo dell'anno successivo, al netto degli eventuali scostamenti in eccesso di cui al comma precedente.

- Le eventuali risorse, annualmente destinate alle convenzioni per servizi c/terzi e finanziate con fondi esterni, ma non attribuite costituiscono economie di bilancio.

Art. 12 – Procedura di comunicazione ed eventuale opposizione alla valutazione

1. In tutti i casi in cui il presente CCDI prevede valutazione del personale, si procede secondo quanto previsto ai commi successivi.

Ad ogni dipendente è comunicato tempestivamente il risultato della valutazione che lo riguarda.

Le valutazioni sono messe a disposizione degli interessati e delle rappresentanze sindacali.

2. Il dipendente può opporsi entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato, avverso la valutazione eseguita sulla sua prestazione, al Responsabile UU.FF. di appartenenza il quale, con giudizio motivato, potrà confermare o modificare la valutazione iniziale.

3. Qualora nel corso dell'anno si verificassero situazioni che potessero portare ad una valutazione non positiva, il dipendente deve essere messo a conoscenza dei fatti in tempi che gli consentano la correzione di eventuali atteggiamenti non condivisi.

Art. 13 – Norme finali

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole del presente CCDI, 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.
3. Per quanto non previsto dal presente accordo rimangono in vigore, in quanto compatibili, le disposizioni del CCDI sottoscritto in data 27.11.2008

Le parti prendono atto della seguente costituzione del Fondo decentrato integrativo anno 2014, operata dal Direttore con determinazione dirigenziale n. 714 del 18 novembre 2014

ART. 14 – Risorse per al progressione e la produttività del personale

Tutte le risorse a qualsiasi titolo destinate alla retribuzione dei dipendenti dell'Ente devono transitare attraverso i fondi contrattuali.

Per l'anno 2014 il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, è determinato come segue:

RISORSE STABILI		
ART.31 comma 2 CCNL 22.01.04	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003	€ 32.985,38
Art. 32 comma 1,2,7 CCNL 22.01.04	INCREMENTI CCNL 02-05	€ 2.383,69
Art. 4, c. 1,4,5 CCNL 09.05.2006	INCREMENTI CCNL 04-05	€ 1.064,15
Art. 8, c.7, CCNL 11.04.2008	INCREMENTI CCNL 06-09	€ 1.769,37

DICH CONG 15(CCNL2002_05) E 1 (CCNL 08_09)	Rideterminazione per incremento stipendiale su posizioni economiche	€ 3.045,77
ART.31 comma 2 CCNL 22.01.2003	Art.15, comma 5 CCNL 1.4.99 - posizioni organizzative già in comando	€ 59.269,22
voce 1002+ 13^	R.I.A. CESSATI 2009 - voce 1002 x 13	€ 1.623,83
TOTALE RISORSE STABILI		€ 102.141,41
RISORSE VARIABILI		
Art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04	1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza (art 15,c.2, - ccnl 01.04.1999)	€ 2.554,96
""	Sponsorizzazioni - art 43 L.449/97 (art 15,c.1,lett.d- ccnl 01.04.1999)	€ 4.950,00
Art. 17, c. 5 CCNL 01.04.1999	Risorse non attribuite anno 2013	€ 1.505,02
RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA		
Art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04	Fondi FSE o enti terzi (art 15,c.1,lett.d, k, - ccnl 01.04.1999)	€ 25.627,41
TOTALE RISORSE VARIABILI + VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA		€ 34.637,39
TOTALE FONDO INCENTIVANTE		€ 136.778,80

ART. 15 – Utilizzo del Fondo per la progressione e la produttività del personale

Le risorse stabili di cui all'articolo precedente sono così destinate:

Progressione economica (CCNL 01.04.1999 art 17 lettera b)	€ 31.000,00
Posizioni organizzative (CCNL 01.04.1999 art 17 lettera c)	€ 27.125,00
Indennità di comparto (CCNL 22.01.2004 art 33)	€ 24.000,00
Totale utilizzo risorse stabili	€ 82.125,00
Residuo risorse stabili	€ 20.016,41

FR

FR

Q

DM

FR

FR

Le risorse variabili ed il residuo risorse stabili, sono così destinate, ai sensi dell'art. 31, c. 3:

Risorse variabili + residuo risorse stabili	€ 29.026,39
Fondo di cui alla lettera a) dell'art.17 del CCNL 1.4.1999 (Produttività collettiva)	€ 29.026,39

Le risorse variabili a destinazione vincolata sono così destinate, ai sensi dell'art. 31, c. 3:

Fondi FSE o enti terzi (art 15,c.1,lett.d, k, - ccnl 01.04.1999)	€ 25.627,41
---	-------------

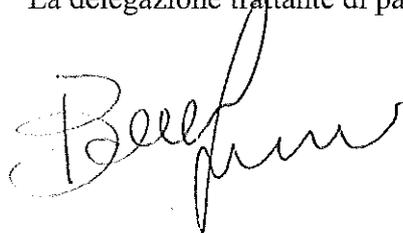
TOTALE FONDO 2014

€ 136.778,80

Letto, confermato e sottoscritto,

Il segretario verbalizzante

La delegazione trattante di parte pubblica



La delegazione trattante di parte sindacale

JILFPL  FedeBy
FP CAIL Grand Nord
Francesco Turo
