



Comune di Livorno

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2016
PERSONALE NON DIRIGENTE**



PREMESSE DI ORDINE GENERALE

- a) Le clausole contrattuali del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo vengono formulate in conformità alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge, salvaguardando la delimitazione delle competenze degli organi di gestione in materia di organizzazione degli uffici e gestione dei rapporti di lavoro, ai sensi dell'art. 65 c. 1 del d.lgs. n. 150/2009, nonché i criteri stabiliti dalle norme di legge e dai contratti sugli strumenti di valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività, pur in presenza di un perdurante blocco della contrattazione nazionale e di un perdurante obbligo di contenimento delle risorse da destinare al trattamento accessorio.
- b) Le parti danno atto delle procedure necessarie perché l'accordo decentrato, una volta siglato possa avere piena efficacia (ex Circolare n. 25/2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, emanata ai sensi dell'art. 40 bis c. 1 del d.lgs. 165/2001), consapevoli che la compilazione della documentazione prevista (Relazioni illustrativa e tecnico finanziaria) è volta a consentire l'accertamento del rispetto delle norme, e la coerenza con i profili di compatibilità economico finanziaria, al fine tra l'altro di ottenere la certificazione da parte del Collegio dei Revisori.
- c) Viene dato altresì atto che per il 2016 sono state ripristinate le prescrizioni di legge in merito al contenimento delle risorse decentrate (l. 208/2015), e che ad oggi non risultano delineati del tutto gli ambiti di definizione finanziaria del fondo stesso, in particolare per la necessità di rivedere i conteggi per la riduzione del fondo a causa della riduzione del personale in servizio, conteggi che non potranno compiersi definitivamente se non a consuntivo 2016.
- d) Si prefigura peraltro la possibile integrazione del fondo 2016 in relazione agli esiti dell'istruttoria sulla realizzazione di economie da Piani di razionalizzazione (di cui all'art. 16 c. 4 del d.l. n. 98/2011 e delibera G.C. n. 143/2015, somme risultanti 'neutre' rispetto ai limiti finanziari reintrodotti dalla ultima legge di stabilità), subordinatamente alle prescritte certificazioni da parte dei Revisori dei Conti.
- e) Le parti danno atto inoltre, che una consistente parte delle risorse decentrate risultano già destinate in conseguenza dell'applicazione dei contratti precedentemente stipulati, i quali hanno esplicato la loro efficacia ai sensi dell'art. 5 c. 4 ccnl 1/4/1999.
- f) Le parti ritengono di dover destinare la totalità delle risorse che rimangono disponibili (dopo le previgenti applicazioni contrattuali) privilegiando gli istituti per l'incentivazione del personale e la valorizzazione del merito – produttività, ma anche progressioni economiche orizzontali - sulla base di valutazioni sul contributo lavorativo di ciascun dipendente, rispetto al conseguimento degli obiettivi contenuti nei Documenti programmatici dell'Ente, contando su un fondo composto in misura del tutto prevalente da risorse stabili, pur se integrato con risorse residue (di natura variabile) provenienti dal fondo 2015.
- g) Si richiamano i contenuti dell'accordo del 29/12/15, come rivisto per la parte finanziaria dall'accordo preliminare siglato in data odierna, con cui sono stati individuati gli elementi di valutazione da rendere noti preventivamente al personale per l'effettuazione delle stesse. Viene dato atto che ne è stata data preliminare informazione al personale (con e-mail del Personale

dell'8/1 u.s.) - in ogni caso da riconfermare a seguito della sottoscrizione del presente accordo - e che le progressioni sono improntate al riconoscimento del merito, dunque conseguenti a specifiche valutazioni riguardanti l'area della professionalità, delle conoscenze, del comportamento, delle relazioni e capacità.

ACCORDO DECENTRATO 2016

1. DISCIPLINE CONTRATTUALI E RISORSE DECENTRATE

- 1.1) Le parti convengono sull'applicazione dei criteri e delle regole di seguito riportate, sulla cui base si va a determinare conseguentemente - in relazione alle disponibilità complessive del fondo come ad oggi costituito, e fatti salvi dunque gli esiti di successive dinamiche gestionali - il quadro previsionale delle destinazioni per il 2016, riportate in **tabella allegata n. 1**. Per quanto non contemplato nel presente accordo permangono le previsioni dei precedenti accordi decentrati, ex art. 5 c. 4 CCNL 1/4/1999.
- 1.2) Le parti danno atto delle maggiori disponibilità previste nelle dotazioni del fondo 2016, in virtù degli incrementi da residui 2015 derivanti dall'applicazione dell'art. 17 c. 5 CCNL 1999. Detti maggiori disponibilità risultano peraltro compatibili con i limiti finanziari di cui all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015, risultando conseguenti ad incrementi ritenuti - per consolidati orientamenti - neutri rispetto al limite di legge (trattandosi di risorse provenienti dalla parte fissa del fondo dell'anno precedente).
- 1.3) Nel confermare per il personale titolare di PO/AP gli specifici meccanismi di correlazione tra retribuzione di risultato e altri compensi derivanti dagli incarichi legati alla realizzazione di lavori pubblici, o come legali appartenenti all'Avvocatura civica, o per recupero evasione ICI, si conviene - per il resto del personale - sulla abrogazione immediata delle clausole contrattuali concernenti i limiti al cumulo dei compensi incentivanti, di cui al p. 2.2.6 del decentrato dell'11/10/2013 (superamento di € 1.500 tra produttività e compensi per Ici, Ato, Merloni, Avvocatura).

2. PROGRESSIONI ORIZZONTALI (ex art. 17 c. 2 lett. b) CCNL 1/4/99)

- 2.1) I posti a selezione per le progressioni orizzontali 2016 sono distribuiti, in relazione alle disponibilità di risorse assegnate per tale finalità, in maniera proporzionale rispetto alla consistenza degli organici di ciascuna Categoria, secondo le percentuali di seguito indicate:

cat. A - n° 1 dip.	100%	€ 385,22
cat. B - n° 180 dip.	60%	€ 52.447,61
cat. C - n° 373 dip.	57%	€ 138.567,90
cat. D - n° 327 dip.	30%	€ 164.633,46
tot dip. n° 881		€ 356.034,19

- 2.2) Il personale interessato, numericamente riportato nella tabella soprastante, è costituito da quello in servizio nell'Ente alla data del 01/01/2016, e che presenta il requisito minimo contrattuale di 24 mesi nella posizione in godimento a tale stessa data (ex art. 9 ccnl 11/4/2008), ad esclusione del personale trasferito in mobilità dalla Provincia, che utilizza risorse ad hoc e per il quale viene dedicata specifica sessione contrattuale. Il personale viene valutato dalla dirigenza in relazione alla qualità delle prestazioni individuali 2016 ed al contributo fornito al conseguimento dei risultati. Sarà cura del dirigente di riferimento stabilire se vi siano le condizioni di valutazione delle prestazioni individuali, e per il possibile

scorrimento, del personale che non sia rimasto in servizio l'intero anno, in relazione ai tempi di relativa permanenza in servizio.

- 2.3) Le progressioni saranno assegnate con decorrenza 01/01/2016, per una spesa complessiva a carico del fondo 2016 parte fissa corrispondente a quanto riportato in tabella, fatto salvo quanto richiamato ai punti seguenti.
- 2.4) Il personale interessato al singolo percorso selettivo - riferendosi con ciò al raggruppamento di dipendenti di ciascun Settore nelle condizioni predette - viene sottoposto entro i primi di dicembre 2016, ad apposita valutazione da parte della dirigenza di riferimento per la copertura dei posti disponibili, compatibilmente con i budget di Settore assegnati ai sensi del successivo p. 2.6. Qualora si tratti di personale non collocato in Settori, bensì - tenendo conto delle specificità degli attuali assetti organizzativi - posto alle dirette dipendenze del dirigente di Dipartimento, o del Segretario Generale, provvederanno questi ultimi a curare le relative valutazioni, previa specifica assegnazione di budget secondo i medesimi criteri di cui al p. 2.6.
- 2.5) Potranno essere sottoposti a progressione quei dipendenti che si siano distinti particolarmente per il contributo fornito al miglioramento della produttività, per i livelli di qualità della prestazione e di professionalità, per i livelli di autonomia funzionale, la capacità di contribuire al conseguimento degli obiettivi utili alla funzionalità dei servizi e capacità di sviluppare un clima di collaborazione attiva. Dette condizioni, unitamente ad altri fattori attinenti all'area della conoscenza e dell'esperienza, all'area del comportamento, delle relazioni e delle capacità, devono essere documentate da parte dei dirigenti di Settore, attraverso l'utilizzo di punteggi (cinquantiesimi) in apposita scheda valutativa - per la quale si rinvia all'**allegato n. 2**, riconducibile nei contenuti a quella concernente la performance individuale di cui al vigente Sistema di valutazione delle performance, ma diversamente strutturata per Categoria e posizione economica secondo i criteri posti dall'art. 5 CCNL 31/3/1999. I requisiti minimi necessari per poter accedere alla possibilità di effettuare progressione sono corrispondenti al punteggio di 30/50.
- 2.6) Sulla base dei dati e dei valori economici derivanti dall'applicazione alle posizioni economiche di ciascuna Categoria delle percentuali della tabella di cui al p. 2.1, fatte salve comunque le verifiche a consuntivo e le conseguenti modifiche a tale quadro in relazione alla consistenza effettiva degli organici a consuntivo, vengono assegnati a cura del Settore Personale Organizzazione i pertinenti budget di Categoria ai dirigenti dei Settori, tenendo conto della ripartizione del personale tra i Settori, della rispettiva articolazione e quantificazione degli organici per Categoria in ciascun Settore, e tenendo conto peraltro, in caso di avvenuta mobilità interna del personale nel corso del 2016, dei tempi di maggiore permanenza del personale nei diversi Settori, in modo da evitare quanto più possibile frazionamenti dei processi valutativi riguardanti tale personale.
- 2.7) I dirigenti di Settore potranno effettuare le loro valutazioni per l'effettuazione delle progressioni negli ambiti finanziari consentiti dai budget assegnati per ciascuna Categoria. Per l'impiego di tali budget, i dirigenti devono tener conto dei criteri di quantificazione e assegnazione delle risorse, in particolare delle % di attribuzione per Categorie di appartenenza, fatto salvo quanto disposto dal successivo p. 2.11.
- 2.8) I dirigenti di Settore, prima di dare avvio a dette valutazioni, sentiti i responsabili degli uffici di riferimento, effettuano una consultazione e una verifica congiunta con gli altri dirigenti del Dipartimento, e in seguito, collegialmente, in sede di Conferenza dei Dirigenti, al fine di allineare e omogeneizzare tra loro criteri e modalità applicative, assicurando con ciò coerenza complessiva al processo.
- 2.9) Una volta compilate le schede ed effettuate le valutazioni all'interno di ciascun Settore, vengono quindi compilate dai relativi dirigenti, entro l'anno corrente, le graduatorie degli idonei per ogni Categoria cui appartiene il proprio personale, secondo i punteggi conseguiti, e dichiarata, con propria determina (facendo salvo gli esiti delle procedure di cui al p. 2.13), la copertura dei posti disponibili, compatibilmente con l'entità del budget assegnato, con progressivo scorrimento di detta graduatoria. A parità di punteggio, i soggetti da inquadrare

nella nuova posizione economica vengono individuati tenendo conto del maggior punteggio assegnato nella scheda per l'area delle conoscenze", in subordine per l'area del comportamento".

- 2.10) Qualora nel corso dell'anno fossero intervenute mobilità di personale interno, il dirigente di Settore titolato a compilare la scheda del singolo dipendente è colui che ha avuto in assegnazione per il maggior tempo nel corso dell'anno (2016) il dipendente, coerentemente con quanto stabilito al p. 2.6. In tal caso detto dirigente, prima di esprimere il proprio giudizio, è tenuto a consultare in via istruttoria il dirigente di ulteriore riferimento e ad acquisirne i relativi elementi di valutazione, sulla cui base poter complessivamente esprimersi. Nel caso di personale comandato presso soggetti esterni, le relative proposte di valutazione di norma dovranno essere acquisite, presso i soggetti che gestiscono funzionalmente il personale stesso, dal dirigente del Settore interessato per affinità di materia al servizio di cui trattasi.
- 2.11) Nel caso in cui a seguito delle determinazioni della dirigenza di Settore restino inutilizzate alcune risorse dei budget assegnati, il complesso dei residui emergenti da ciascun Dipartimento (o delle strutture di Staff poste sotto la direzione del Segretario), se utilmente impiegabili a tal fine, sono destinati ad ulteriori possibili scorrimenti nell'ambito del Dipartimento stesso (o area di Staff), altrimenti vengono impiegati per residue progressioni a livello complessivo di Ente. Dette progressioni potranno avvenire stilando ulteriori graduatorie a livello, rispettivamente, di Dipartimento o di Ente.
- 2.12) Una volta concluso il processo di valutazione, e preliminarmente ai nuovi inquadramenti, la dirigenza dà comunicazione individuale dei suoi esiti, rendendo dunque partecipe il personale delle scelte compiute, ai fini della massima chiarezza e trasparenza. I dipendenti valutati possono evidenziare le proprie ragioni ed eventuali errori od omissioni che possono essere incorsi a loro avviso nelle valutazioni di propria pertinenza, entro il termine massimo di 7 giorni dalla predetta comunicazione. Entro ulteriori 7 giorni, un apposito Collegio composto dal Dirigente di riferimento, dal Dirigente di Dipartimento e dal Segretario Generale, fornisce le dovute risposte, eventualmente ascoltando direttamente le rimostranze dell'interessato, e procede alle determinazioni finali.
- 2.13) Effettuate le procedure di cui ai commi precedenti, da concludersi entro l'anno stesso, i dirigenti di Settore adottano proprie determinazioni di approvazione degli esiti delle valutazioni, e conseguentemente il Settore Organizzazione Personale e Controllo dispone gli inquadramenti e la liquidazione degli importi dovuti, con decorrenza 01/01/2016.

3. PRODUTTIVITA' (ex art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99)

- 3.1) Per l'anno 2016 si rinvia alla *tabella allegata* n. 1 per l'entità del budget che presumibilmente, una volta liquidata del tutto ogni altra competenza per gli altri diversi istituti, potrà essere destinato al pagamento dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, sulla base dei criteri contenuti nella disciplina regolamentare vigente nell'ente sulla misurazione e valutazione delle performance.
- 3.2) L'amministrazione si impegna ad effettuare per l'annualità 2017, previo confronto con le rappresentanze sindacali, un aggiornamento delle previsioni della citata regolamentazione, sia per quanto riguarda le parti da assoggettare agli adeguamenti a nuove normative, sia con riferimento ai criteri di articolazioni delle performance (d'ente, organizzativa e individuale), con maggiore puntualizzazione e motivazione dei processi di valutazione, più puntuale modalità di attribuzione degli obiettivi al personale, e con la definizione di precise modalità di risoluzione di eventuali contrasti in merito all'applicazione dei criteri valutativi, sia infine con l'introduzione di procedure di accertamento del benessere organizzativo e del livello di condivisione del Sistema di valutazione.
- 3.3) Si conviene tra in particolare sull'impegno dell'Amministrazione a modificare da subito la parte del Sistema di valutazione concernente gli indici statistici di rilevazione dei livelli di differenziazione.

4. AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA' (ex art. 17 c. 2 lett. c) CCNL 1/4/99 e art. 10 CCNL 22/1/2004)

- 4.1) Come da accordi preliminari, l'amministrazione si impegna a proseguire nella progressiva riduzione del fondo destinato all'area delle P.O./A.P., in occasione di processi di riorganizzazione e in relazione alle dinamiche di cessazione del personale, impiegando le relative economie per l'implementazione del fondo per la produttività.
- 4.2) Si conviene in particolare sull'impegno di porre a carico del Fondo generale per le Posizioni Organizzative, a partire dal 1/1/2017, la P.O. del Settore Entrate attualmente finanziata con i proventi da recupero evasione Ici, con assorbimento dunque della spesa nell'ambito di detto fondo.
- 4.3) Si conferma che il fondo destinato annualmente alle P.O./A.P., a seguito dei processi predetti, è impiegato per il pagamento delle retribuzioni di posizione, in relazione ai valori economici riconosciuti a ciascuna posizione, e, per la parte che residua dopo tali pagamenti, alle retribuzioni di risultato. Gli eventuali risparmi derivanti da non complete erogazioni di tali retribuzioni di risultato, per valutazioni non piene, sono riportati ad incremento della generalità delle risorse decentrate del successivo anno, ai sensi dell'art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999, e confluiscono nelle somme destinate l'anno successivo alla produttività del personale.

5. PRESTAZIONI PREVIDENZIALI PERSONALE P.M. (art. 17 CCNL 22.1.2004 e art. 208 C.d.S)

- 5.1) Le parti convengono che, dall'annualità 2015, siano attivate risorse in favore delle forme previdenziali e assistenziali per il personale della P.M., in misura pari ad € 2.300 per ciascun addetto con profilo di vigilanza, nei limiti delle disponibilità annuali delle relative risorse finanziarie.

6. COMPENSI AI LEGALI DELL'AVVOCATURA CIVICA COMUNALE (art. 27 CCNL 14/9/2000, art. 9 d.l. 90/2014)

- 6.1) Si conviene sui contenuti del documento *allegato n. 3*, parte integrante del presente decentrato, al fine esclusivo di adeguare le previsioni regolamentari sulla ripartizione dei compensi ai contenuti dell'art. 9 del D.L. 90/14 convertito nella L. 114/14.

7. ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI (COMPITI DI RESPONSABILITA', DISAGIO, RISCHIO ECC.)

- 7.1) Le parti si impegnano a ritrovarsi subito dopo la sigla del presente accordo, nella more della sua sottoscrizione definitiva, per gli approfondimenti in merito agli altri istituti non trattati dal presente accordo, al fine di pervenire agli aggiornamenti delle previsioni dei tuttora vigenti decentrati entro il c.a. 2016, perché possano entrare in vigore dal 1/1/2017 con il decentrato 2017.

Livorno, lì 9 dicembre 2016

per la Delegazione di parte pubblica

La Presidente Delegazione
Dr.ssa Susanna Cenerini

per le Organizzazioni sindacali

RSU dipendenti
Letizia Carmignani

CGIL Funzione Pubblica
Marco Paoletti

CISL Funzione Pubblica
Fiorella Dal Canto

UIL Funzione Pubblica
Rosa Distaso

USB
Manzella Michele

FIALS/CSA
Riccardo Saller

DICCAP/SULP
Riccardo Martelloni