

AMMINISTRAZIONE COMUNALE
DI DRAPIA

IPOSTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2010

Il giorno ventisei del mese di novembre 2014, alle ore 10,30, ha avuto luogo l'incontro per la definizione dell'ipotesi di CCDI del personale non dirigente del Comune di DRAPIA

Parte Pubblica:

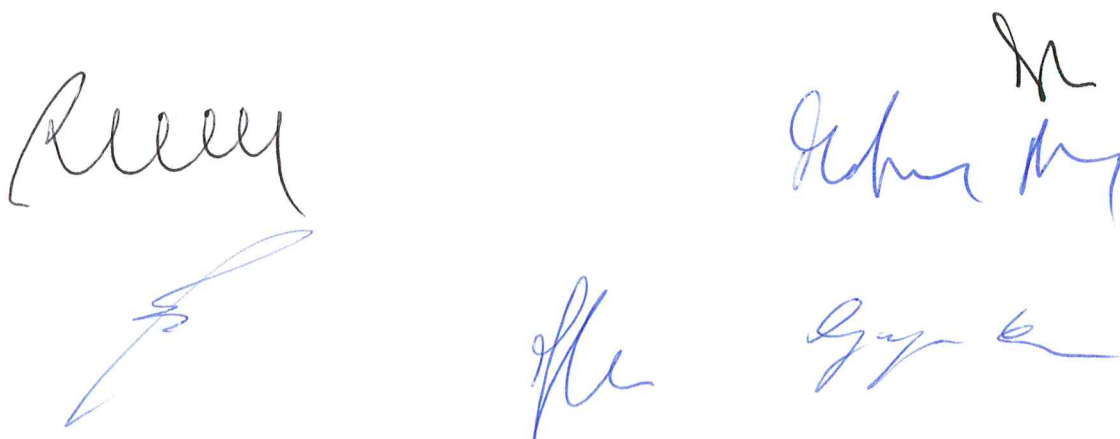
Nelle persone:

Presidente Dott.ssa Francesca MASSARA;
Componente rag. Rosa PUGLIESE – Responsabile del Servizio Finanziario;
Componente rag. Giuseppina DI ROSA – Responsabile del Servizio Amministrativo;

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CGIL FP ===== RSU Mario ROMBOLA'
CISL FPS D'ALOI Antonino RSU _____ RSU _____
UIL FPL MARTURANO Domenico

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro del personale non dirigente del Comune di DRAPIA relativo all'anno 2010



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 – Campo di applicazione

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO

- Articolo 2 – Costituzione fondo per lo sviluppo delle risorse umane
- Articolo 3 – Destinazione del fondo
- Articolo 4 – Ripartizione del fondo di produttività
- Articolo 5 – Criteri per la produttività di struttura
- Articolo 6 – Criteri per la corresponsione del fondo organizzazione del lavoro
- Articolo 7 – Criteri per la remunerazione di particolari condizioni di attività disagiate, di specifiche abilità e di specifiche norme di legge
- Articolo 8 – Pari opportunità
- Articolo 9 – Formazione
- Articolo 10 – Qualità del lavoro
- Articolo 11 – **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**
- Articolo 12 – Disposizione finale



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di DRAPIA.

Il Contratto ha valenza annuale per la parte economica.

Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal presente contratto decentrato.

Le parti ribadiscono l'applicazione dell'art. 17 comma 5 CCNL 01.04.99 e pertanto concordano che le somme del fondo non spese con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento sullo stesso fondo dell'anno successivo Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto decentrato si rimanda alle norme generali e di contratto nazionali vigenti.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 2 Costituzione fondo per lo sviluppo della Risorse umane

Per l'anno 2010 il fondo costituito è di € 22.205,93 per come risulta dalla Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 112 del 27 maggio 2011 allegata al presente contratto sotto la lettera "A" quale parte integrante e sostanziale.

Art.3 Destinazione del fondo

Sulla base dei criteri di seguito specificati il Fondo viene destinato, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1999 per come integrato dal CCNL 22.01.2004, ai seguenti istituti:

- a) produttività;
- b) organizzazione del lavoro:
- disagio;
- rischio;
- turni, reperibilità, maneggio valori e maggiorazioni orarie;
- responsabilità categorie B, C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL del 31.3.1999, e D non titolari di posizioni organizzative;
- indennità per specifiche professionalità (art. 36 CCNL del 22.1.2004);

Ad ogni compenso deve corrispondere una causale nettamente diversa con la specifica di eventuale cumulabilità tra i vari istituti.



Art. 4 Ripartizione del fondo di produttività

Per l'anno 2010 le risorse legate alla incentivazione della produttività, con esclusione della quota destinata alla indennità di comparto pari ad €. 4.848,54, sono ripartite come di seguito specificato:

- il finanziamento delle risorse necessarie ad incentivare la Produttività Individuale ammonta complessivamente ad **€ 7.000,00**.

Art. 5 Criteri per la produttività di Struttura

Procedimento di assegnazione delle risorse.

L'ammontare delle risorse destinate alla produttività viene assegnato a ciascun Servizio in base al numero dei dipendenti in servizio nell'anno 2010.

Criteri Operativi

Il fondo destinato alla produttività viene assegnato con le seguenti modalità:

Premio individuale:

La valutazione della prestazione sarà effettuata dal Responsabile di Servizio con apposita scheda di Valutazione Produttività Individuale (Scheda VPI – Allegata al CCDI anno 2009 – Parte Normativa 2009-2012) che dovrà essere motivata e consegnata ai dipendenti in apposito incontro .

Il raggiungimento degli obiettivi verrà verificato dal Responsabile del Servizio in riferimento agli obiettivi assegnati.

Il premio individuale è calcolato tenendo conto della categoria secondo la seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B1	1,1
B3 giuridico	1,2
C	1,3
D1	1,4
D3 giuridico	1,5

Il calcolo della valutazione è effettuato secondo i criteri riportati dalla scheda di valutazione.

Sulla base delle valutazioni ottenute i dipendenti saranno suddivisi in cinque scaglioni di riferimento:

- VALUTAZIONE OTTIMA (Valutazione Positiva su tutte le 4 tematiche oggetto della valutazione);
- VALUTAZIONE BUONA (Valutazione Positiva su almeno 3 delle tematiche oggetto della valutazione);
- VALUTAZIONE SUFFICIENTE (Valutazione Positiva su almeno 2 delle tematiche oggetto della valutazione);
- VALUTAZIONE INSUFFICIENTE (Valutazione Positiva su almeno 1 delle tematiche oggetto della valutazione);
- VALUTAZIONE NEGATIVA (Valutazione Positiva su nessuna delle tematiche oggetto della valutazione);



SCAGLIONI	% di riparametrazione rispetto al Budget relativo alla voce
Valutazione ottima	0
Valutazione buona	-15%
Valutazione sufficiente	-40%
Valutazione insufficiente	-75%
Valutazione negativa	-100%

La distribuzione avviene, proporzionalmente al punteggio ottenuto fino all'esaurimento del Budget di Servizio.

Procedimento in caso di contestazione della valutazione da parte del dipendente

In caso di contestazione della valutazione da parte del dipendente viene avviato un contraddittorio tra il Responsabile di Servizio che ha effettuato la valutazione ed il dipendente, che potrà essere assistito a richiesta da un'organizzazione sindacale o da un legale di fiducia.

Art. 6

Criteri per la corresponsione del fondo organizzazione del lavoro

Per fondo di organizzazione del lavoro si intendono le risorse destinate a finanziare:

- istituti a dinamica contrattuale predefinita (turni, reperibilità, maneggio valori, orario festivo e notturno ecc.) che continuano, ad essere disciplinati dalla normativa contrattuale in vigore;
- *situazioni lavorative di rischio o attività disagiate*, ossia che comportano, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali.

specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B,C e D che non risulti incaricato di funzioni di posizioni organizzative ed alta professionalità .

- *specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D ai sensi dell'art. 36 comma 2 CCNL 22.1.2004.*

Art. 7

Criteri per la remunerazione di particolari condizioni di attività disagiate, di specifiche abilità e di specifiche norme di legge

Le parti concordano di suddividere e ripartire una quota del fondo a norma del presente articolo da destinarsi alla erogazione dei compensi secondo come di seguito specificato:

1) INDENNITA' DI REPERIBILITA'


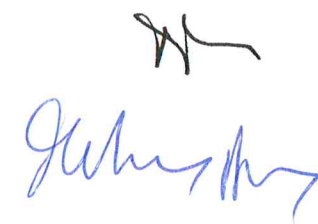
Il Servizio di reperibilità è istituito con determinazione del Dirigente e regolamentato ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, che sono individuati i seguenti servizi e profili:

Servizio: _____ - Profili: _____;

Al finanziamento di questa indennità le parti concordano di destinare l'importo di € _____;

2) INDENNITA' DI RISCHIO



Compensare l'indennità di rischio, determinata in € 30,00 mensili lorde, da erogare mensilmente al dipendente, in relazione alle effettiva esposizione al rischio.
Si confermano le declaratorie di cui all'allegato B del DPR 347/83 e successive modifiche, che sono individuati i seguenti profili :

- 1) operatore;
- 2) operaio specializzato

Sulla base dell'art. 41 del CCNL 22.01.2004, viene destinata alla indennità di rischio la somma complessiva di € **538,58**

3) ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO

Le parti concordano di compensare l'attività lavorativa per il lavoro ordinario notturno, festivo e festivo-notturno ai sensi dell'art. 24 c. 1 e 2 del CCNL 14.9.2000 con la destinazione di un fondo complessivo totale di €. _____, che vengono individuati i seguenti servizi:
1) _____; 2) _____; 3) _____; 4) _____; 5) _____.

4) TURNAZIONE

Le parti concordano di destinare al compenso della turnazione un fondo complessivo di €. _____ ed individuano i seguenti Servizi:
1) _____; 2) _____; 3) _____; 4) _____; 5) _____.

5) RESPONSABILITA' PERSONALE CATEGORIA "D", "C" e "B"

L'indennità per particolari posizioni di responsabilità mira a riconoscere l'impegno e la specifica professionalità dei dipendenti e valorizza nell'ambito dell'articolazione organizzativa dei settori l'assunzione di particolari posizioni di responsabilità all'esterno e all'interno dell'Ente, che va compensata in misura non superiore a € 2.500 annui lordi (art. 7 CCNL 9.5.2006).
In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

Essa viene riconosciuta, previa relazione da parte del Responsabile di Servizio Titolare di Posizione Organizzativa interessato in ordine alla natura delle attività effettivamente espletate, in misura pari a €, **1.800,00** lorde annue a n. 1(uno) dipendenti di categoria D che svolgono funzioni di responsabilità di servizio e/o ufficio e di coordinamento di personale sotto ordinato, nell'ambito di competenza.

Viene riconosciuta, previa relazione da parte del Responsabile di Servizio Titolare di Posizione Organizzativa interessato in ordine alla natura delle attività effettivamente espletate inoltre, in misura pari a €, **1.700,00** lorde annue a n.2 (due dipendenti di categoria C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL del 31.3.1999, che svolgono funzioni di responsabilità di conseguimento di obiettivi/resultati specifici, di istruttorie particolarmente complesse e responsabilità di concorso decisionale.

Viene riconosciuta, previa relazione da parte del Responsabile di Servizio Titolare di Posizione Organizzativa interessato in ordine alla natura delle attività effettivamente espletate altresì, in misura pari a €, **1.200,00** lorde annue a n.2 (due) dipendenti di categoria B ed € **700,00** lorde dal 01.06 al 31.12.2010 a n. 1 (uno) dipendenti di categoria B quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL del 31.3.1999, che svolgono compiti di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro.



Viene riconosciuta pure una indennità pari ad **€ 300,00** lorde annue a n. uno dipendenti per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale.

Tale indennizzo non spetta al personale titolare di posizione organizzativa o alta professionalità.

Le responsabilità di cui al presente punto devono essere attribuite con atto formale del Responsabile di Servizio e i benefici economici decorrono dalla data della formalizzazione dell'incarico.

Le posizioni di responsabilità di cui al presente punto finanziati con una quota del fondo pari a **€ 8.600,00** per l'anno 2010.

6) ATTIVITA' DISAGIATE

Compensare le attività disagiate con una indennità mensile destinata a remunerare la sottoposizione a disagio.

Vengono individuati i seguenti profili professionali:

1) Messo Notificatore

2) Operatore di Polizia Municipale.

Le parti danno atto che la presente indennità viene corrisposta anche all'operatore di P.M. in considerazione delle peculiarità che caratterizzano, in concreto, l'attività esercitata, di fatto contraddistinta da oggettivi elementi di particolare onerosità. Trattasi, infatti, dell'unico operatore di P.M. esistente in dotazione organica che si trova costretto ad operare su un territorio particolarmente vasto, articolato in quattro frazioni, e a fronteggiare, da solo, situazioni che lo vedono spesso impegnato in un'attività lavorativa particolarmente articolata che va al di là del normale orario di lavoro.

L'indennità di disagio è corrisposta per l'importo individuale giornaliero pari ad € 1,55 per ogni giorno di effettivo servizio, con l'esclusione comunque dei giorni di assenza per qualunque motivo.

Viene destinato al compenso delle attività disagiate un fondo complessivo, per il 2010, pari ad **€ 418,50**.

7) MANEGGIO VALORI

L'indennità maneggio diretto di valori di cassa spetta al personale che presta la propria attività lavorativa, in via continuativa presso il servizio economato e provveditorato, che è determinata per come di seguito:

- da € 100,00 ad € 1.000,00 € 0,52 al giorno;
- da € 1.001,00 ad € 2.000,00 € 0,77 al giorno;
- da € 2.001,00 ad € 4.000,00 € 1,00 al giorno;
- da € 4.001,00 ad € 6.000,00 € 1,29 al giorno;
- da € 6.001,00 € 1,55 al giorno.

Per tale indennità viene individuata n. una figura, assegnata al Servizio Amministrativo per un fondo complessivo di **€ 276,06**.

Tale indennità spetta previa attestazione del Responsabile del Servizio / Titolare di P.O. con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo.

Il singolo lavoratore, come principio generale, può legittimamente cumulare più compensi o indennità accessorie sempre che siano correlate a condizioni e motivazioni diverse.



Art. 8

Pari opportunità

Nell'ambito delle previsioni della legge 10 aprile 1991, n. 125 e dell'art 57 del D.lgs 165/2001, l'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale.

Con determinazione n. 119 adottata dal Responsabile del Servizio Amministrativo in data 04 giugno 2013 sono stati nominati, ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010 e s.m.i. i componenti del Comitato Unico di Garanzia.

Si individuano le seguenti azioni positive da contrattare:

- 1) analisi e proposte sull'utilizzo del part time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti sulla mobilità e percorsi di carriera;
- 2) ricerca e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orari e sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi professionali per le donne;
- 3) diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;
- 4) analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art. 9 Legge 125/1991);
- 5) analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.

Art. 9

Formazione

L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente almeno al 1% della spesa complessiva relativa al monte salari del personale non dirigente. Per L'anno 2010 pari ad € 940,00.

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni.

La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale.

Il programma formativo, preventivamente concertato con i soggetti sindacali abilitati entro il 31 marzo di ogni anno, è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale-comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.

Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo. Il costo della formazione da imputare su tali fondi sono quelli di partecipazione a seminari formativi programmati interni ed esterni.

Art. 10

Qualità del lavoro

Le parti concordano che in presenza di impegni di bilancio destinati ad innovazioni tecnologiche che possano comportare modificazioni all'organizzazione del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, l'Amministrazione predisporrà dei piani di fattibilità dove al loro interno siano previsti i tempi di



attuazione, il tipo di innovazioni tecnologiche ed i dipendenti coinvolti in tale processo. Tali piani saranno presentati almeno due mesi prima della loro attuazione alla parte sindacale che sarà convocata dall'Amministrazione nei successivi 20 giorni per definire comunemente i criteri applicativi e i tempi di attuazione stabilendo momenti di verifica sia sul personale che sulla tecnologia applicata. Viene istituita la Consulta paritetica per il monitoraggio della sicurezza ed igienicità dei posti di lavoro, di concerto con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza previsti dal D.Lgs.vo 626 e per le visite mediche.

La consulta è costituita da un componente designato da ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCDI e da altrettanti componenti per la parte pubblica.

Art. 11

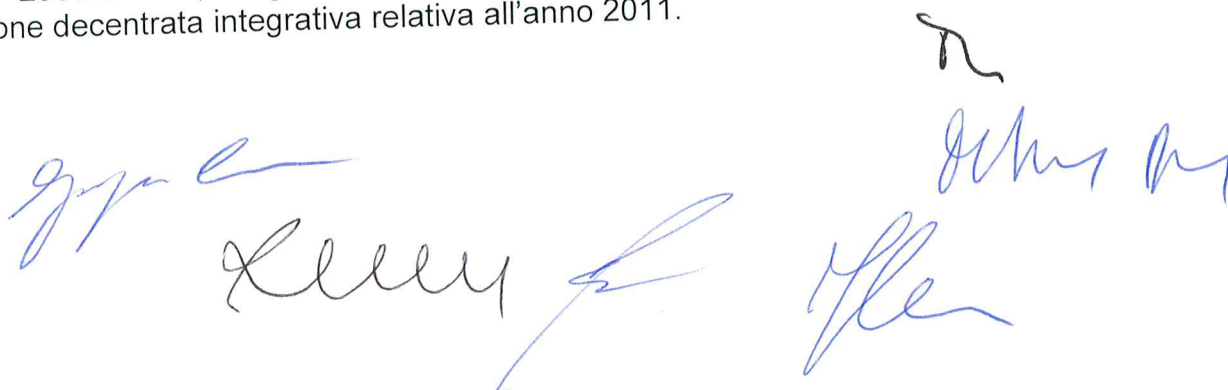
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono quelle destinate alla ripartizione del fondo incentivante di cui al D.Lgs. 163/2006, sono quantificate in modo forfettario riportando gli importi desunti dai quadri economici dei progetti posti a base di gara, secondo l'allegato prospetto trasmesso dal responsabile del servizio tecnico (allegato A). Dette somme non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."
2. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono, con specifico riferimento agli incentivi di cui al D. Lgs. 163/2006, a quelle derivanti dai quadri economici dei progetti posti a base di gara, a seguito delle attività effettivamente espletate e secondo i criteri di ripartizione disciplinati dal vigente regolamento dell'Ente per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivante.

Art. 12

Disposizione finale

Le parti danno atto che gli importi di € 8.169,17; di € 6.997,39 e di € 5.372,79, rispettivamente, degli anni 2008 – 2009 e 2010, vengono accantonati, quali economie, per essere rimessi alla contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno 2011.



Si rimanda alla CCNL vigente ed alla normativa per tutto ciò che non è disciplinato nel presente contratto.

La Parte Sindacale

CGIL FP _____

CISL FP D.R. M.

UIL FPL [Signature]

La RSU

[Signature]

La Parte Pubblica

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]