



COMUNE DI DELIANUOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO ANNO 2010

Addì **quattordici dicembre 2010** alle ore 14,00 nelle sede municipale di Delianuova, tra la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

Dr. Rodolfo Esposito Segretario comunale
Dr. Giuseppe Carbone Responsabile area finanziaria
Sig. Clemente Pasquale Responsabile area amministrativa
Arch. Leo Italiano Responsabile area tecnica

e le rappresentanze Sindacali composte da:

➤ R.S.U – Sig. Strano Domenico

e i rappresentanti Territoriali OO.SS. Sig.:

CISL- FPS Sig. Mileto Gaetano

a seguito delle sedute della Delegazione Trattante tenutesi il 25/11/10,

PREMESSO:

- che in data 28/08/09 è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo valido per l'anno 2009;
- che con deliberazione della G.C. n 80 del 18/11/10 sono stati impartiti gli indirizzi alla delegazione trattante in ordine alla contrazione decentrata 2010 ed è stato preso atto del fondo risorse contrattazione decentrata 2010;
- che il Revisore del conto ha trasmesso la certificazione sulla compatibilità dei costi ai sensi di legge;
- che con deliberazione della G.C. n. 85 del 02/12/2010 è stata autorizzata la sottoscrizione del predetto contratto decentrato 2010;

ART. 1

Ambito di applicazione e durata

Il CID si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno ed a tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

La decorrenza della efficacia e della applicabilità delle clausole del CCID è fissata nel giorno successivo alla relativa sottoscrizione, nel pieno rispetto delle procedure previste dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia. Viene fatto, comunque, salvo il caso in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

Le parti, inoltre, si impegnano a verificare tempestivamente eventuali questioni connesse a futuri sviluppi del CCNL.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti decentrati, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL del 22/01/2004.

ART. 2

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili

Il "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi" anno 2010 viene costituito secondo le modalità previste nel prospetto redatto dal Responsabile del servizio finanziario allegato **B)** al presente contratto, con gli importi sinteticamente di seguito riportati:

FONDO RISORSE STABILI	€	33.684,06;
FONDO RISORSE VARIABILI	€	12.116,06
Per un importo complessivo di	€	45.800,12;

ART. 3

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività'. ripartizione fondi risorse economiche

Il DL n. 112/2008 ha introdotto, a decorrere dal 26 giugno del 2008, una serie di disposizioni normative innovative anche in materia di trattamento del personale. In particolare, l'art. 71 del DL n. 112/2008 prevede che, per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nei primi 10 giorni di assenza, è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio, fermo restando il trattamento più favorevole previsto dai CCNL per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro od a causa di servizio, a ricovero ospedaliero o a day hospital, a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. Di conseguenza, tutte le indennità di seguito disciplinate verranno soggette, in caso di assenza per malattia del dipendente, alla riduzione prevista dal citato art. 71 del DL n. 112/2008, ad eccezione delle progressioni economiche orizzontali che, rappresentando una forma di carriera esclusivamente retributiva del personale, si traducono in un incremento dello stipendio tabellare (ARAN nota 795-21C7 reperibile sul sito istituzionale).

Indennità previste dall' art. 17 DEL CCNL del 01.04.1999

Indennità di maneggio valori

(art. 17, comma 1, lett. d, del CCNL del 01/04/1999)

Per l'anno 2010 si riconosce tale indennità nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera(da 0,52 a 1,55 €/giorno) quando l'importo di denaro maneggiato durante l'anno è pari o superiore a 450 volte la misura stabilita contrattualmente per l'indennità All'economista comunale, unico soggetto individuato ,compete pertanto una indennità massima di €375 per n. 250 giorni lavorativi,calcolato su uno scaglione di € 15.001,00

Indennità di disagio

(art. 17, comma 1, lett. e, del CCNL del 01.04.1999)

Si concorda di individuare le prestazioni di lavoro beneficiarie di tale indennità, , in quanto comportanti un continuo e diretto svolgimento di compiti ed attività in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A,B, e C, rapportando l'entità della relativa indennità al grado d di disagio. Le parti, pertanto, individuano le seguenti fattispecie:

- personale addetto all'espletamento di prestazioni di lavoro che comportano, in modo diretto e continuo, l'esercizio di trasporto con automezzi, macchine operatrici complesse, mezzi meccanici e altri veicoli per il trasporto di materiale oppure personale a contatto, sempre in modo diretto e continuo, con catrame o bitumi, nonché addetto a lavori di manutenzione stradale e di segnaletica stradale in presenza di traffico, con mansioni di natura prevalentemente manuale
- personale che svolge presso i vari Settori o Uffici servizi di segreteria, ivi compresa la notificazione di atti amministrativi, e che, in quanto tale, lavora in locali cui accede, in orario di servizio, il pubblico, inteso come genericità di utenti, con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa sotto il profilo dell'affaticamento e dello stress:indennità mensile Euro 30 per undici mensilità per n.5 addetti:n.4 collab amm/vi e n.1 coll. tecn.

L'indennità di disagio, viene disciplinata nel seguente modo:

- a) compete solo nei periodi di effettiva esposizione al disagio e, pertanto, compete solo nelle giornate di effettiva presenza in servizio
- b) non compete in caso di inidoneità permanente e assoluta alla mansione, mentre in caso di inidoneità parziale o temporanea l'indennità è ridotta del 50% ;
- c) compete per intero in caso di articolazione che copra il debito orario giornaliero (part-time di tipo orizzontale) ed in proporzione al tipo di orario in caso di part-time di tipo verticale.

La spesa complessiva annua per tale indennità, ammonta a € 1.650,00.=

Indennità di rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'articolo 37, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) é quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 del 22/01/2004)
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile;

Tali indennità saranno destinate ai seguenti profili professionali:

Profilo professionale Addetti

n.3 operai cat a

La spesa complessiva annua per tale indennità, ammonta a € 990,00.=

Indennità di responsabilità

(art. 17, comma 2, lett. f) e i), del CCNL del 01.04.1999)

Indennità ai sensi dell' art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999

Tale indennità viene attribuita al personale, formalmente individuato dai Responsabili dell'Area nell'ambito delle risorse economiche assegnate con il PEG, appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale titolare di posizioni organizzative.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente. L'indennità viene graduata in proporzione all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti. Si individuano i seguenti criteri:

- cat b € 1.200,00.=
- cat c € 1700,00 =

La spesa complessiva annua per tale indennità ammonta, per l'anno 2010, a € 5.500,00 da finanziare con il fondo di cui all'art. 31, comma 2 e 3, del CCNL del 22/01/2004.

ART. 4

Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale - Criteri generali delle metodologie di valutazione - Criteri di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività (Art. 37 del CCNL del 22.01.2004)

L'art. 71 del DL n. 112/2005 sancisce il principio secondo il quale le assenze dal servizio dei dipendenti non possono essere equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione collettiva; fanno eccezione le assenze per congedo di maternità (compresa l'interdizione anticipata dal lavoro), e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000 e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i

permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992. Di conseguenza, per il 2010 le parti, in ordine ai criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale, alle metodologie di valutazione ed alla ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, in via preliminare convengono sulla necessità di applicare meccanismi destinati a connettere alla presenza in servizio la distribuzione dei fondi per la contrattazione collettiva.

Si riserva alla produttività una quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti del personale, con l'obiettivo di incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

Dovranno essere premiate le capacità di attuare programmi, di conseguire risultati, di proporre soluzioni innovative, di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali, così come la disponibilità all'assunzione di responsabilità, al cambiamento, alla flessibilità nelle mansioni da svolgere, unitamente all'attitudine a lavorare in gruppo e ad operare con il "Cittadino utente".

Pertanto, il sistema di valutazione dell'Amministrazione comunale si basa sui seguenti criteri generali:

- il sistema di valutazione dei dipendenti è unico;
- sul piano metodologico il processo di valutazione deve essere il più possibile coerente con le caratteristiche ed il ruolo svolto da ciascun dipendente.

Il sistema non prende in ogni caso in alcuna considerazione gli aspetti delle personalità e le opinioni dei singoli dipendenti.

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono disciplinate, come segue.

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Per la costruzione del budget assegnato ai responsabili di area si tiene conto del numero e della categoria dei dipendenti all'interno di ogni settore. Il peso dei parametri di categoria ai fini della determinazione del budget di settore è il seguente:

cat a 100

cat b 140

cat c 160

3. Assegnato il budget di settore, le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente.

4. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Responsabile di settore eventualmente coadiuvato dall'apposito nucleo di valutazione e rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

5. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo, in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

a) alla realizzazione degli obiettivi progettuali, congruenti con il PEG o altro analogo documento approvato dalla Giunta Comunale (p.d.o), viene assegnato il **60%** delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi;

b) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi (progetti, obiettivi apporto individuale) è di esclusiva competenza del responsabile di settore coadiuvato eventualmente dall'apposito nucleo, sulla scorta dei reports in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Per i progetti obiettivo misurabili esclusivamente con fattori di natura quantitativa (numero d'interventi effettuati - numero di operazioni effettuate ecc.), la liquidazione della somma stanziata viene effettuata dal Responsabile sulla base di una relazione, nella quale dovranno essere indicate le modalità di attuazione del progetto obiettivo, con una sintetica valutazione dell'apporto dato dai dipendenti coinvolti.

c) l'erogazione del restante **40%** delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale secondo la disciplina dell'allegato b). Ai fini della ripartizione delle risorse di cui trattasi dovranno essere applicati i medesimi parametri sopra indicati per la costruzione del budget di settore. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

e) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui al punto c) a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;

f) i risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti c), d) ed e) andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. 112/08, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.

7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

8. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi ai fini del presente articolo sono per il corrente anno pari a: € 22.205,12.

Si conviene di destinare la restante somma di € 11.000 da utilizzare nell'anno 2011 per la realizzazione dell'u.r.p. di cui al vigente p.d.o., atteso che tale progetto non è stato avviato nel corso del corrente esercizio.

Art. 5

progressione economica all'interno delle categorie (Art. 16 del CCNL del 31-3-1999)

Si conviene di non destinare risorse per le p.e.o.

Letto e sottoscritto.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Dr. Rodolfo Esposito Segretario comunale

Dr. Giuseppe Carbone Responsabile area finanziaria

Sig. Clemente Pasquale Responsabile area amministrativa

Arch. Leo Italiano Responsabile area tecnica

R.S.U

Sig. Strano Domenico

OO.SS. :

CISL- FPS Sig. Mileto Gaetano

SCHEDA DI VALUTAZIONE

NOMINATIVO	Data di nascita	Titolo di studio	Categoria	Profilo professionale

Descrizione delle funzioni svolte:

Periodo considerato:

1. PREPARAZIONE PROFESSIONALE DIMOSTRATA (conoscenze tecniche/pratiche, procedure da seguire, grado di specializzazione raggiunto, rapporti con l'esterno).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. QUANTITA' E QUALITA' DEL LAVORO: capacità di assicurare un adeguato volume di lavoro dimostrando flessibilità, tempestività e continuità operativa nel rispetto degli standard qualitativi assegnati.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. CURA E ABILITA' NELL'USO DI STRUMENTI O APPARECCHIATURE DI LAVORO

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. CORRETTEZZA DI COMPORTAMENTO (osservanza istruzioni impartite e comportamento generale)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO e/o ABILITA' NEL COORDINAMENTO/VIGILANZA NELL'AMBITO DELLE MATERIE DI COMPETENZA

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. GRADO DI INSERIMENTO NEL LAVORO DI GRUPPO, SPIRITO DI COLLABORAZIONE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. SPIRITO DI INIZIATIVA DIMOSTRATO E/O EVENTUALI CONTRIBUTI INNOVATIVI

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. GRADO DI ADATTAMENTO (reazioni alle novità inerenti il lavoro: ad es. metodi, strumenti, procedure, ambiente)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. COSTRUTTIVITA' (capace di esprimere idee e suggerimenti informando per tempo di eventuali anomalie/problemi)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. GRADO DI ATTIVITA' E PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI POSTI E ORIENTAMENTO AI RISULTATI

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE (interesse dimostrato nel migliorare le proprie conoscenze professionali)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. RISULTATI OTTENUTI NELL'ESPLETAMENTO DELLA PROPRIA ATTIVITA' LAVORATIVA

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

VALUTAZIONE SINTETICO-DESCRITTIVA:

--

NOME DEL VALUTATO	PUNTEGGIO CONSEGUITO

DATA

IL RESPONSABILE

.....

.....

Il dipendente

.....