

COMUNE DI SANT'ONOFRIO(VV)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

**UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

ANNO 2007

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato dell’Ente.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure

1. Il presente contratto concerne la parte economica per l’anno _2007_, salvo formale disdetta di una delle parti, nel qual caso le disposizioni contrattuali citate sottoscritte rimangono in vigore fino alla data di sottoscrizione di diversa definizione.

Art. 3

Risorse per la contrattazione decentrata

1. Per l’anno _2007_ le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all’ex art. 15 del CCNL dell’1 4 1999, così come modificato e integrato dal CCNL del 5. 10. 2001, dal CCNL del 22. 1. 2004 ,dal CCNL del 9.5.2006 e dal CCNL del'11/04/2008, quantificate dall’Ente in **€._17.13300_**, sono ripartite per le voci aggregate di spesa così come riportato nell’allegato “A”, che forma parte integrante e sostanziale del presente.

Art. 4

Utilizzo delle risorse

1. Per l’anno 2007_ le risorse di cui al precedente articolo sono utilizzate per le finalità specificate negli articoli successivi e per gli importi indicati nell’allegato “B”, allegato al presente per farne parte integrante e sostanziale.

Art. 5

Indennità organizzazione del lavoro

1. Per l’anno 2007_, un fondo di **€. 14.097,50_**, rtribuisce le indennità previste dall’ex art. 17 – comma 2 , lettera d) e) f) e i), (turno , rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno, specifiche responsabilità), del CCNL 1998/2001, così come integrato dal CCNL del 14.09.2000, dal CCNL del 05.10.2001, dal CCNL del 22.01.2004, dal CCNL del 9.5.2006 e dal CCNL dell’11/04/2008.

Le suddette indennità vengono specificate come di seguito:

a) TURNO €. 0,00 Nell’Ente non vi è personale che effettua turnazione.

b) RISCHIO **€. 1.100,00_**

1. L'indennità di rischio , quantificata in €. 40000 annua per 12 mensilità, viene corrisposta ai dipendenti che prestano attività lavorativa caratterizzata da esposizione diretta e continuata a rischi pregiudizievoli per la propria salute e l'integrità personale ancorché in ambienti e in condizioni di lavoro, indipendentemente dal profilo professionale posseduto dal dipendente, che fanno emergere la particolare esposizione nociva per la salute del dipendente

2.Per il personale a tempo parziale l'indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

3. Vengono individuati i seguenti profili:

- a) Idraulico
- b) Fontaniere
- c) Autista scuolabus
- d) Custode cimitero
- e) Operaio generico
- f) Operaio specializzato
- g) Coordinatore servizi esterni

4. L'indennità viene corrisposta, previa attestazione del Dirigente con conseguente carico di responsabilità , per il periodo di effettiva esposizione a rischio.

c) REPERIBILITA' €. 1.900,50

1. L'indennità di reperibilità pari ad €. 400,00 annui spetta al personale inserito in turni di reperibilità ed è disciplinata dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, così come integrato dall'art. 11 e dalla dichiarazione congiunta n. 12 del CCNL del 5.10.2001;

2. L'indennità viene corrisposta previa attestazione del Responsabile di Settore, con conseguente carico di responsabilità;

3. Vengono individuati i seguenti servizi per le specifiche attività di seguito descritte:

- Servizio Settore tecnico 3 unità + 1 coordinatore;
- Servizio Settore vigilanza 1 unità per ogni servizio a rotazione;
- Servizio Settore demografico 1 unità Stato civile;
- Servizio Settore tecnico cimiteriale 1 unità.

d) MANEGGIO VALORI €. 400,00 annui

1. L'indennità maneggio valori spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio diretto di valori di cassa. Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto,ticket, marche da bollo, ecc. .

2. L'indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, è stabilita nella seguente misura:

- da € 100,00 a € 1.000,00 € 0,52 giornaliera;

-

- da € 1.001,00 a € 2.000,00 € 0,77 giornaliera;

- da € 2.001,00 a € 4.000,00 € 1,00 giornaliera;

- da € 4.001,00 a € 6.000,00 € 1,29 giornaliera;

- da € 6.001,00 a € Oltre € 1,55 giornaliera.

3. Vengono individuati i seguenti servizi per le specifiche attività di seguito descritte:

- SERVIZIO: Economato

4. tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile di Settore con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo.

e) ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO € _____/_____/_____

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività ordinaria prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno, secondo quanto previsto, integralmente, dall'ex art. 24 del CCNL del 14.9.2000, così come modificato dall'ex art. 14 del CCNL del 5.10.2001.

2. Per il personale a tempo parziale l'indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

f) ATTIVITA' DISAGIATA € _____/_____/_____

Vengono individuati i seguenti profili professionali, l'importo mensile di € _____ spettante solamente per l'effettivo servizio, con l'esclusione, comunque, dei giorni di assenza per qualunque motivo: Fontaniere-Idraulico poiché impegnato, per tutte le giornate lavorative, per 10 ore nell'arco della stessa giornata. € _____

g) INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ART. 7 C.C.N.L. DEL 9/5/2006 € 10.830,00

1. L'indennità di responsabilità compensa l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL del 31-3-1999, e della categoria D non incluso nell'area delle posizioni organizzative.

2. Per il personale a tempo parziale l'indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

2. il valore del compenso annuo per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è in misura non superiore a € 1.000,00 annui lordi

3. La corresponsione dell'indennità viene riconosciuta al personale delle categorie B, C e D che svolge le funzioni di particolare responsabilità quali le seguenti fattispecie:

- Responsabilità di conduzioni di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;
- Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di gestione di risorse;

- Responsabilità di attività di procedimento assegnato ai sensi degli art. 4, 5 e 6 della legge 241/90;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di rilevanza con effetti interni;

3. L'indennità viene corrisposta ai dipendenti che sono stati nominati, Responsabili di cui al comma 2 del presente articolo, con determinazione in relazione ai criteri sopra specificati e nelle seguenti misure:

- personale appartenente alla categoria D € 1.000,00 per N. 2 unità;
- personale appartenente alla categoria C € 1.000,00 per N. 7 unità;
- personale appartenente alla categoria B € 1.000,00 per N. 6 unità.

Il Responsabile che ha nominato il personale in base al presente articolo, dovrà comunicare all'ufficio Finanziario, i nominativi che hanno diritto a percepire la suddetta indennità a contrattazione approvata.

Art. 6

Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro (art. 4, co. 2, lett. , CCNL 1/4/1999)

1. L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.
2. L'orario di lavoro settimanale è determinato nella seguente articolazione:
Lunedì 8-14
Martedì 8-14 15,30- 18,30
Mercoledì 8-14
Giovedì 8-14 15,30- 18,30
Venerdì 8-14
3. Nel determinare l'orario di cui al comma precedente, i Responsabili di settore ed il Direttore Generale per Essi, valutano, per particolari esigenze espresse dal personale la possibilità di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa la estensione dei turni pomeridiani, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. L'orario di lavoro di entrata e di uscita di cui al comma 2 ha una tolleranza di 15 minuti in più o in meno, i quali devono essere compensati giornalmente.
5. Per i servizi, cimiteriale, scuolabus, idrico e messi notificatori si prevede l'orario spezzato su sei giorni settimanali non superando le 35 ore, in applicazione dell'art. 22 del CCNL dell'1/4/1999.
6. E' destinato come giorno di recupero il mercoledì di ogni settimana nell'orario 15/19.
7. In base a quanto disposto dai D.Lgs n. 66/2003 e n. 213/2003 ed alla circolare n. 8/2005 del Ministero del Lavoro si stabilisce che il tetto delle 48 ore settimanali medie sarà calcolato nel periodo di 12 mesi.

Art. 7

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. 1. Per l'anno 2007 viene costituito un fondo che ammonta a € /// e verrà destinato alla progressione economica orizzontale delle seguenti categorie e unità pari al 50% degli aventi diritto:
 - Categoria D, n. unità
 - Categoria C. n. unità
 - Categoria B, n. unità
 - Categoria A, n. unità
2. Il beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica orizzontale successiva (art. 17 – comma 2 – lettera b – CCNL 01.04.1999), viene attribuito sulla base della valutazione dei risultati, effettuata dal Dirigente e per questo dal Direttore generale, al termine dell'anno.
3. Le parti convengono di confermare nelle schede D1, D2, D3, allegate come parte integrante del CCDI 2002-2005 – parte normativa, i criteri a cui fare riferimento, la loro pesatura, le definizioni e le modalità di attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei criteri previsti dell'art. 5 – comma 2 – lett. a), b), c), e d) del CCNL del 31.03.1999 e s.m.i. .
4. La valutazione, elemento essenziale per la progressione di carriera interna alle categorie, di esclusiva competenza del Dirigente, è effettuata entro il 20.02.2010 , mediante elaborazione di schede individuali, di cui una copia è conservata da ciascun Responsabile interessato ai fini della legge 241/90 e nel rispetto della legge 675/96, e contestualmente è consegnata o trasmessa a ciascun dipendente ed al Servizio del Personale. Le valutazioni sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti sono soggette a contraddittorio con il Responsabile del Settore. Nel contraddittorio il dipendente può farsi assistere dalla propria OO.SS. o da un procuratore legale.
5. Ai fini della posizione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con la scheda di cui al comma 4°, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 42/60. La nuova posizione economica ha effetto e decorrenza dal primo gennaio dall'anno di riferimento.
6. A parità di punteggio, avrà diritto alla progressione economica il dipendente con più anzianità di servizio prestata presso questo Ente ed ad ulteriore parità il dipendente più anziano di età.

Art. 8

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Le risorse legate all'incentivazione della produttività per l'anno 2009 sono di €. 27.085,49, e il relativo sistema distributivo in questo contratto è fondato sul concetto di " quota individuale " con parametri la cui forbice di valori è così determinata:

100 (cat. A) <> 150 (cat. D).

La quota individuale spettante agli aventi diritto, cioè al personale di ruolo in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento e successivamente assunto in corso dell'anno, che abbia prestato almeno sei mesi di attività (non partecipa, quindi, alla ripartizione della quota, il personale non di ruolo), è determinata sulla base di specifico indicatore valutativo, come di seguito individuato:

1.	Categoria Professionale	Parametro	n. dipendenti
	A	100	
	B1	110	
	B3	120	
	C	135	
	D	150	

La quota massima individuale per ciascun dipendente appartenente alla medesima categoria professionale è così determinata:

1) numero di dipendenti in dotazione organica dell'Ente suddivise per categoria professionale d'iscrizione = cat. n.

2) Parametro corrispondente alle diverse categorie professionali = da 100 a 150

3) Quota da ripartire (al netto degli oneri riflessi)= €. _____

per quanto sopra il valore numerico di un punto parametrico per categoria è il seguente:

categoria	parametro	n. dipendenti	valore
A	100	X 7	= 700
B1	110	X 17	= 1.870
B3	120	X 2	= 240
C	135	X 15	= 2.025

D 150 X 1 = 150

Totale 4.985 pertanto il valore di un punto parametrico sarà dato dalla divisione della quota da ripartire con il valore dei punti parametrici e cioè:

$$\text{€. } 27.085,49 / 4.985 = 5,43$$

il valore di un punto parametrico così determinato, è quindi moltiplicato per il parametro relativo a ciascuna categoria professionale e si determina conseguentemente, la quota massima per ciascuna categoria contrattuale di appartenenza e precisamente:

categoria	parametro		valore parametrico		quota massima x dipendente
A	100	X	5,43	=	543,00 €
B	110	X	5,43	=	597,30 €
B3	120	X	5,43	=	561,50 €
C	135	X	5,43	=	733,05 €
D	150	X	5,43	=	814,50 €

la quota così ottenuta verrà assegnata a ciascun dipendente, sulla preventiva assegnazione di obiettivi che devono essere coerenti con quelli assegnati dagli organi politici ai Responsabili di Settore nonché a seguito dell'attestazione da parte del nucleo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed a seguito di valutazione positiva formulata dal Responsabile di Settore attribuito sulla base del punteggio ottenuto, rilevabile dalla scheda di produttività anno 2009 allegata come parte integrante al presente C.C.D.I. proporzionalmente a partire da un punteggio minimo di 60/100 entro il 28/02/2010. La distribuzione avviene proporzionalmente al punteggio ottenuto fino all'esaurimento del budget assegnato alla produttività individuale.

Art. 9

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le risorse assegnate per le posizioni organizzative, per l'anno ///____, ammontano a **€.**, comprensive dell'indennità di risultato.
2. La valutazione è effettuata dal nucleo di valutazione.
3. Conseguono il diritto a percepire la retribuzione di risultato il dipendente che abbia ottenuto una valutazione pari ad almeno 70/100.
4. La retribuzione di risultato sarà pari al 10% della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione è compresa tra 70 e 80/100, sarà pari al 18% della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione è compresa tra 81 e 90/100 e sarà pari al 25% della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione è compresa tra 91 100/100.

Art. 10

SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1, ed in conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997, per l'anno 2004 la quota destinata alla formazione del personale è di € 300,00, il cui stanziamento è indicato nel Bilancio di previsione _____ + la somma non ancora utilizzata negli anni precedenti (residui).

1 La formazione si svolge in orario di lavoro. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario, effettuate a tale scopo, non incidono nei limiti individuali e possono dar luogo a recupero, parziale o totale. La forma di compensazione viene concordata con il singolo lavoratore all'inizio del corso.

2 Qualora le iniziative di formazione si svolgano in comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio.

3 La somma stanziata nel bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

5. I responsabili di servizio predispongono apposito progetto entro 30 gg. dalla sottoscrizione del presente CCDI. Possono essere organizzati progetti e processi formativi riguardanti più servizi.

□ **Formazione obbligatoria - 30% delle risorse previste**

Dovrà farsi ricorso alla formazione obbligatoria nei seguenti casi:

- a- **attivazione di nuovi servizi** - corsi destinati a dipendenti che abbiano già conseguito o posseggano capacità professionali necessarie a gestire i nuovi servizi;
- b- **apprendimento di nuove tecniche** - corsi destinati a personale del servizio che sperimenterà le nuove tecniche che ne abbia le capacità, curando ove possibile la opportuna rotazione nei processi formativi per coinvolgere tutto il personale;
- c- **necessità di compiere studi specifici legati a esigenze di servizio dell'Ente e definite con atto formalmente approvato** - corsi destinati a personale formalmente individuato nello stesso atto;
- d- **assegnazione di nuove deleghe e relative risorse umane** - corsi destinati a tutto il personale che viene trasferito.

□ **Formazione facoltativa - 70% delle risorse previste**

Riguarda processi formativi di "mantenimento" e accrescimento degli standard professionali e delle conoscenze. Essa è destinata a tutto il personale dell'Ente.

L'oggetto di tali processi formativi può essere l'approfondimento di particolari norme di legge, percorsi applicativi, miglioramento dei rapporti con i cittadini, conoscenza delle lingue, conoscenza delle tecniche e attrezzature informatiche.

6 La formazione, di norma, viene attuata mediante stages formativi organizzati all'interno dell'Ente, con personale interno, se possibile o con ricorso a società, esperti e docenti esterni.

7. Il personale può essere autorizzato a frequentare corsi, seminari, partecipare a stages e convegni fuori sede. In tal caso allo stesso personale compete il trattamento di trasferta per come previsto dall'art.41 CCNL 14/9/2000.

ART. 11

MENSA PERSONALE

IL fondo per l'anno ____/____/____ è quantificato in €. ____/____/____.

Per l'anno ____/___/____ si concorda il valore del tiket in €._____, lo stesso sarà assegnato al lavoratore nel momento in cui ne avrà diritto e sulla base ed osservanza della normativa contrattuale prevista e in vigore

Letto, confermato e sottoscritto.

LA R S U
F.to
Defina Francesco Pietro

LE OO. SS.
F.to
Lo Gatto Raffaele
Domenico Marturano

LA PARTE PUBBLICA
F.to
Corrado Giuseppe
Paolo Petrolo

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – VERIFICA RISORSE ECONOMICHE

ANNO 2007

Il giorno Ventuno del mese Gennaio anno2011

Presso la Sede del Comune di Sant’Onofrio si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacale composte come previsto all’ 10 del CCNL 1.4.99.

1. Delegazione trattante di parte pubblica:

Il presidente, Sig.Dott. Giuseppe Corrado

2.Delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza sindacale unitaria: Defina Francesco Pietro

Organizzazioni sindacali firmatarie CCNL

FPS –CISL Raffaele Lo Gatto

FPL – UIL Domenico Pafumi

3. Le Delegazioni trattanti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie specificate nel presente documento.

Sant’Onofrio, lì 21/01/2011

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente

della delegazione pubblica

F.to Dott. Corrado Giuseppe

La delegazione sindacale RSU

F.to Defina Francesco Pietro

Organizzazioni Sindacali firmatarie CCNL

F.to CISL FPS Lo Gatto Raffaele

F.to UIL-FPL Pafumi Domenico