

# COMUNE DI SAN ROBERTO

Provincia di Reggio Calabria

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2009

==\*==\*==\*==\*

Oggi diciannove ottobre 2010 nell'Ufficio del Segretario Generale del Comune di San Roberto si è riunita la Delegazione Trattante per la stipula del CCDI per il personale in servizio a tempo indeterminato dell'Ente, per l'anno 2009, alla presenza dei signori:

**Per la delegazione di parte pubblica:**

- Dott. Francesco Minniti - Segretario Generale del Comune;
- Giovanni Arlotta Resp. Settore Tecnico
- Pietro Gaetano Resp. Sett. Amministrativo
- Giorgio Vizzari Resp. Sett. Tributi

**Per la delegazione di parte sindacale:**

- Gaetano Mileto per la CISL FP
- Antonino Sapone RSU

**LE PARTI**

**Premesso che:**

- che con verbale del 28 settembre 2010 la Delegazione Trattante dell'Ente ha stipulato la preintesa di contratto decentrato integrativo anno 2009.
- l'anzidetto accordo è stato trasmesso al Revisore dei conti per il controllo coi vincoli di bilancio;
- il predetto Organo ha espresso in data 11 ottobre 2010 parere sulla compatibilità dei costi;
- che con atto deliberativo n.103 del 14.10.2010, esecutiva, la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione di tale C.C.D.I.

**concordemente**

stipulano il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, per il personale dell'Ente, in servizio a tempo indeterminato, per l'anno 2009.

# Contratto Decentrato Integrativo

Anno economico 2009

## Articolo 1 PREMESSA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 del C.C.N.L. 22-01-2004, il presente contratto decentrato integrativo riguarda il periodo 01-01-2009 / 31-12-2009 per la parte economica e concerne il periodo 01-01-2006 / 31-12-2009 per la parte giuridica.

## Articolo 2 RISORSE FINANZIARIE

Relativamente l'anno 2009, le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito denominato "fondo 2009") ex art. 14 e art. 15 del C.C.N.L. 01-04-1999, così come modificati dall'art. 31 e dall'art. 32 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2005, previa certificazione sulla compatibilità dei costi da parte del Revisore Unico, sono state approvate e quantificate in Euro 31.939,76. E' stato altresì approvato, come da allegato prospetto che forma parte integrante del presente contratto, l'utilizzo delle suddette risorse.

## Articolo 3 UTILIZZO delle RISORSE per le POLITICHE di SVILUPPO delle RISORSE UMANE e PER la PRODUTTIVITÀ, artt. 31 e 31 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004

Ai sensi degli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. 22-01-2004, il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività relativo l'anno 2009 è illustrato per le parti d'utilizzo meno comprensibili.

L'attribuzione delle varie indennità è subordinata alla verifica della sussistenza dei criteri, concordati in sede di contrattazione decentrata, e alla preventiva individuazione delle figure

professionali cui possono essere riconosciuti tali compensi. Si ribadisce che non possono essere attribuite due indennità per la stessa motivazione.

❖ l'indennità di **rischio** è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera d) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 così come modificato dall'art. 41 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004, ai dipendenti inquadrati nella categoria "A" nella misura di € 30,00 mensili per il personale a tempo pieno e € 15,00 mensili per il personale p.time 50%

#### Articolo 4

#### CRITERI per l'ATTRIBUZIONE della PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

Art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. del 01-04-1999 Art. 37 del C.C.N.L. del 22-01-2004

tramite la

#### REALIZZAZIONE e VALUTAZIONE dei PROGETTI OBIETTIVI e/o PIANI di LAVORO.

Condizione necessaria per attribuire i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 e art. 37 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004, successivamente **produttività collettiva**, è la valutazione del dipendente da parte del proprio Responsabile di Settore a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, in base agli obiettivi predefiniti nel P.e.g., tramite progetti obiettivi e/o piani di lavoro.

La delegazione trattante recepisce il contenuto dell'art. 37, comma 1, del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004 secondo il quale l'attribuzione dei compensi per la produttività collettiva è da intendersi strettamente correlata ad effettivi incrementi dell'attività lavorativa e di miglioramento dei servizi come risultato aggiuntivo ed apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

In nessun caso sarà erogata la produttività collettiva sulla base d'automatismi comunque denominati.

Per la realizzazione dei progetti obiettivi, l'Amministrazione definisce con i Responsabili di Settore gli obiettivi che intende raggiungere destinando, a questa finalità, l'intera quota delle residue risorse del fondo 2009.

Il Responsabile del Settore dovrà predisporre le proposte di progetti obiettivi. Ciascun progetto dovrà indicare:

- 1) descrizione sommaria del progetto e risultato che s'intende conseguire;
- 2) numero di dipendenti interessati e, in caso di progetto intersettoriale, sottoscrizione congiunta dei relativi responsabili;
- 3) modalità e tempi di realizzazione del progetto;

Per consentire le operazioni di verifica e di liquidazione della produttività collettiva 2009, I Responsabili di Settore produrranno apposita relazione conclusiva sulle prestazioni effettuate dai rispettivi dipendenti, tale relazione sarà trasmessa al segretario comunale.

Le relazioni dovranno contenere le indicazioni in merito allo stato d'attuazione degli obiettivi, il loro raggiungimento e la relativa quota da liquidare ai dipendenti.

Le risorse di produttività collettiva non distribuite per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, saranno riportate nell'anno seguente nella parte variabile del fondo.

## Articolo 5 CONTESTAZIONE della VALUTAZIONE

Nei casi di contestazione della valutazione, sia per la distribuzione della produttività collettiva tramite i progetti obiettivi sia per la progressione economica orizzontale, dovrà essere presentato ricorso indirizzato al Segretario Comunale entro 5 (cinque) giorni dall'avvenuta comunicazione della valutazione.

Le motivazioni **del dipendente** saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio, alla presenza del Segretario Comunale, del Responsabile del Settore interessato e del dipendente stesso (con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale). La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, che dovrà essere assunta entro 5 (cinque) giorni dalla presentazione della contestazione, spetta al Responsabile del Settore. Pertanto, resta ferma in ogni caso l'autonomia decisionale del Responsabile del Settore.

Le motivazioni addotte dal dipendente saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio, alla presenza del Sindaco, del Segretario Generale, del Nucleo di Valutazione e del dipendente stesso (con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale). La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, che dovrà essere assunta entro 5 (cinque) giorni dalla presentazione della contestazione, spetta al Segretario Generale sentito il Nucleo di Valutazione.

## Articolo 6 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI all'INTERNO DELLA CATEGORIA

La valutazione ai fini della progressione economica orizzontale (successivamente **p.e.o.**) è effettuata secondo il metodo previsto nel presente accordo. Il punteggio massimo attribuibile ai singoli fattori di valutazione è indicato nelle successive tabelle.

Si effettuerà un'unica valutazione per tutti i dipendenti in possesso dei requisiti per beneficiare di una peo

Le valutazioni per il personale d'appartenenza dei singoli settori sono effettuate dai Responsabili di Settore e trasmesse al Segretario Generale.

La valutazione dei Responsabili di Settore è effettuata dal Segretario Generale anche sulla base del risultato dell'attività del nucleo di valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato.

Prima di compilare e rendere nota la graduatoria generale del personale cui è riconosciuto il beneficio della p.e.o., il Segretario Generale insieme al Sindaco, effettuerà una supervisione sulle valutazioni pervenute con la quale potrà chiedere spiegazioni ai Responsabili di Settore sull'attribuzione di valutazioni di dubbia obiettività.

La progressione economica orizzontale è effettuata secondo i seguenti criteri:

❖ La progressione è consentita ai dipendenti delle categorie B, C e D che possono far valere almeno 2 anni d'esperienza professionale nella posizione economica d'appartenenza alla data d'assegnazione della progressione.

❖ Sono in ogni caso esclusi dalle graduatorie di merito, ai fini della p.e.o., i dipendenti che non abbiano conseguito il punteggio minimo di **80/100**.



L'accordo per l'attribuzione delle p.e.o. è triennale ed è articolato nel seguente modo:

per il 2009 le parti mettono a disposizione le risorse economiche(come da prospetto di utilizzo allegato) per la p.e.o. dei dipendenti aventi i requisiti e nel rispetto dei criteri selettivi di merito, così distribuiti per categoria :

- n. 1 progressioni nella Categoria B**
- n 4 progressioni nella categoria C**
- n 2 progressioni nella categoria D**

per il 2010 le parti mettono a disposizione le risorse economiche(come da prospetto di utilizzo allegato) per la p.e.o. dei dipendenti aventi i requisiti e nel rispetto dei criteri selettivi di merito, così distribuiti per categoria :

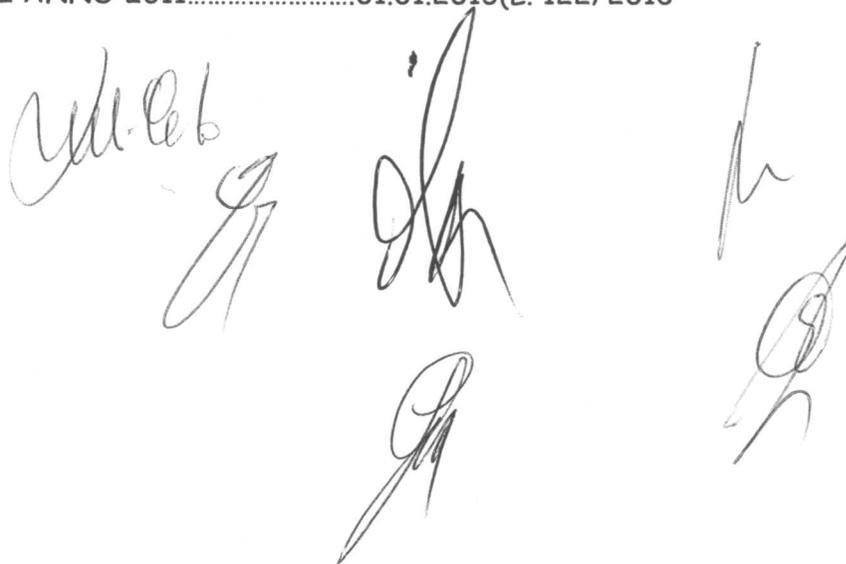
- n. 6 progressioni nella Categoria B**
- n == progressioni nella categoria C**
- n. == progressioni nella categoria D**

per il 2011 le parti mettono a disposizione le risorse economiche(come da prospetto di utilizzo allegato) per la p.e.o. dei dipendenti aventi i requisiti e nel rispetto dei criteri selettivi di merito, così distribuiti per categoria :

- n 1 progressioni nella Categoria A**
- n 1 progressioni nella categoria C**
- n 1 progressioni nella categoria D**

La decorrenza dei benefici economici per i beneficiari delle progressioni 2011 è così determinata:

BENEFICIARI PROGRESSIONI ANNO 2011.....01.01.2013(L. 122/2010)

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and cursive, typical of official documents.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE**  
**CATEGORIA "B"**

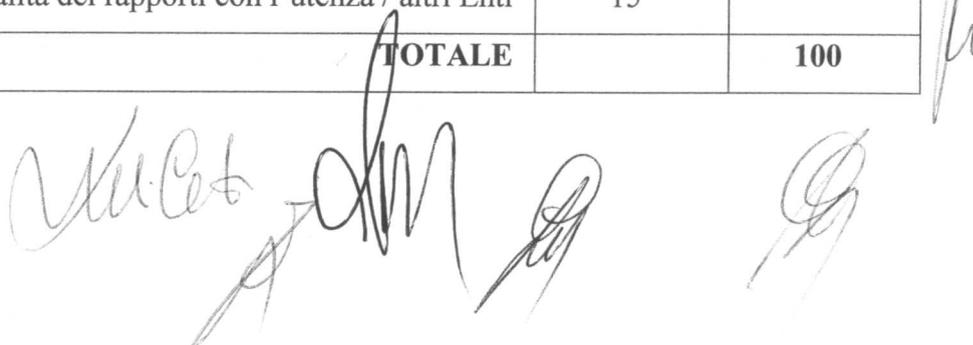
FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio Fattori
<b>1) Esperienza acquisita / Arricchimento professionale ottenuto anche a seguito d'interventi formativi e informativi d'aggiornamento</b>		<b>20</b>
per corsi d'aggiornamento e informazioni acquisite tramite appositi siti Internet	10	
per interesse proprio, con il confronto sia del proprio Responsabile sia di Responsabili o colleghi d'altri Enti	10	
<b>2) Qualità della prestazione individuale resa</b>		<b>50</b>
Puntualità e precisione	10	
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	20	
Capacità d'iniziativa, anche di piccola entità ma in grado di migliorare i risultati in minor tempo e con maggior efficacia	20	
<b>3) Qualità della prestazione con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti</b>		<b>30</b>
Qualità dei rapporti con i colleghi	15	
Qualità dei rapporti con l'utenza / altri Enti	15	
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>



SCHEMA DI VALUTAZIONE

**CATEGORIA "C"**

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori
<b>1) Esperienza acquisita / Arricchimento professionale ottenuto anche a seguito d'interventi formativi e informativi d'aggiornamento</b>		<b>20</b>
per corsi d'aggiornamento e informazioni acquisite tramite appositi siti Internet	10	
per interesse proprio, confrontandosi sia con il proprio Responsabile sia con Responsabili o colleghi d'altri Enti	10	
<b>2) Qualità della prestazione individuale resa</b>		<b>50</b>
Puntualità e precisione anche in considerazione di un lavoro che richiede tempi d'esecuzione molto ridotti	10	
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	20	
Capacità d'iniziativa e capacità propositiva, sia di piccola sia di grande entità (es.: in assenza di direttive e informazioni dettagliate) così da risolvere e/o migliorare gli obiettivi nel minor tempo possibile e con maggior efficacia	20	
<b>3) Qualità della prestazione / dei rapporti con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti</b>		<b>30</b>
Qualità dei rapporti con i colleghi	15	
Qualità dei rapporti con l'utenza / altri Enti	15	
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>



## SCHEMA DI VALUTAZIONE

### CATEGORIA "D"

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori
<b>1) Esperienza e prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisto anche a seguito d'interventi formativi e d'aggiornamento</b>		<b>20</b>
Capacità d'applicare gli elementi informativi ricevuti	10	
Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione e soddisfazione dei collaboratori	10	
<b>2) Risultati conseguiti</b>		<b>40</b>
Grado di conseguimento degli incarichi affidati e raggiungimento degli obiettivi	15	
Qualità dei rapporti con gli amministratori e con l'esterno	5	
Qualità dei rapporti con i collaboratori: capacità di esprimere comando, motivare, delegare e risolvere conflitti interpersonali	15	
Grado di partecipazione ai processi produttivi	5	
<b>4) Qualità delle prestazioni individuale resa</b>		<b>40</b>
Puntualità e precisione	10	
Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	10	
Capacità di rapportarsi con gli altri Settori / Uffici	10	
Capacità di valutare i collaboratori	10	
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>

M

**Articolo 7**

**APPLICAZIONE COMMA 1 ART. 71 D-L. 112(2008**

- 1) In caso di assenza per malattia dei dipendenti verrà data applicazione all'art. 71 comma 1 del D.L: 122/2008 convertito con modificazioni nella legge 133/2008.

**Articolo 8**

**CLAUSOLA FINALE**

Per quanto non previsto dal presente accordo si rimanda a quanto disposto da leggi e CC.NN.LL. Vigenti.

Letto confermato e sottoscritto:

*M. Ab. CISL FP*

*Gen. RSU*

*Am. L. Pm.*

*Gen. Ab. Pm.*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2009  
 ARTT. 33, 34, 35, 36, 37, 41 DEL CCNL 2002/2005

Riferimento	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Valori
1) art. 33 CCNL 2002/2005	<p>indennità di comparto</p> <p>a) Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle Regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico. E' istituito un compenso denominato: indennità di comparto. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare.</p> <p>b) con decorrenza dal 1/1/2003, le misure di cui alla lett. A) (vedi art. 33) sono incrementate degli importi, previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D); a tal fine vengono prelevate <b>le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1.</b></p> <p>c) con decorrenza 31/12/2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo delle indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D) i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e B); a tal fine vengono prelevati <b>le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2. Sono a carico delle risorse decentrate le colonne 2 e 3 della Tab. D).</b></p>	6302,4
art. 34 CCNL 2002/2005	<p><b>progressioni orizzontali</b></p> <p><b>progressioni orizzontali a tutt'oggi il 31.12.2009 17153,18</b></p> <p>Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31/03/99, <b>sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2.</b></p>	17.153,18
3) art. 36 CCNL 2002/2005	<p><b>art. 17 comma 2, lett. F) CCNL 1/4/99 specifiche responsabilità</b></p>	
comma 1	<p>esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle cat. B e C, quando non trovi applicazione la retribuzione di posizione; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D), che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (ind. Al res; (</p>	1000,00
comma 2	<p>compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D</p>	

*Handwritten signatures and initials:*

- Top right: A large signature.
- Middle right: A signature.
- Bottom right: A signature.

attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche sottoelencate: Ufficiale anagrafe e stato civile. <b>L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi</b>	300,00
--	--------

<b>4)</b> art. 17, c. 2 lett. D) ccnl 1998/2001	indennità di rischio (dal 01/01/2004 € 30,00 lorde mensili art. 41 ccnl 2002/2005	900,00
<b>6)</b> art. 37 ccnl 2002/2005	<p><b>compensi per la produttività: vedi disciplina allegata</b></p> <p><b>comma 1:</b> la attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. A) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei serivi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.</p> <p><b>comma 2:</b> i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.</p> <p><b>comma 3:</b> la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai componenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.</p> <p><b>comma 4:</b> non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati</p> <p><b>Le risorse previste per la produttività verranno attribuite :</b></p> <p>al dipendente inquadrato cat. B utilizzato presso l'ufficio tributi per la disponibilità ad intervenire fuori dall'orario di lavoro per lettura e piombatura contatori acqua, ed attività di supporto all'ufficio tributi € 1.000,00</p> <p>ai due vigili urbani per la disponibilità ad intervenire al di fuori dall'orario di lavoro ed eventualmente in giornate non lavorative ad effettuare servizio di vigilanza durante feste patronali, processioni, sagre, convegni, commemorazioni (ognissanti, defunti etc) € 1.400,00</p> <p>al dipendente inquadrato cat. B utilizzato presso il cimitero per la disponibilità fuori dall'orario di servizio all'apertura e chiusura del cimitero durante i funerali e la ricorrenza dei defunti. € 250,00</p> <p>ai dipendenti cat. B utilizzati presso gli uffici per la disponibilità ad intervenire fuori dall'orario di servizio per attività di supporto agli organi istituzionali durante manifestazioni varie e per attività di supporto ai rispettivi uffici € 2.150</p>	4.800
<b>8)</b>	totale fondo anno 2009 29485,6 economie al 31.12.2008 2.454,16 totale fondo disponibile per l'anno 2010 31939,76	
<b>TOTALE</b>		<b>30455,58</b>





**COMUNE DI SAN ROBERTO**  
 PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

ALLEGATO "A" AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2009

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2009		
	OGGETTO:	IMPORTO
	<b>RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA'</b> <b>ART. 31, COMMA 2 CCNL 22.1.2004</b>	
Ccnl 1.4.99 art. 15 c.1, lett.a)	importo dei fondi di cui all'art. 31, comma 2 lettere b) c), d), e e) del Ccnl 6.7.1995 (previsti per il 1998)	13944,34
Ccnl 5.10.01 art. 4, c.2	Retribuzione individuale di anzianità personale cessato	6156,15
Ccnl 5.10.01 art. 4, c.1	1,1% monte salari 1999 (M. SALARI 1999 € 324497,00)	3569,47
Ccnl 22.01.04 art. 32, c. 1	0,62% monte salari 2001 (M. SALARI 2001 € 249003,00)	1543,81
Ccnl 22.01.04 art. 32, c. 2	0,50% monte salari 2001 (M. SALARI 2001 € 259003,00)	1245,01
Ccnl 9.5.2006 art. 4, c.1	0,50% monte salari 2003 (M. SALARI 2003 € 276001,00)	1380,01
Ccnl 11.4.2008 art. 8, c.2	0,60% monte salari 2005 (M. SALARI 2005 € 274419,00)	1646,81
	<b>TOTALE PARTE FISSA</b>	<b>29485,6</b>
	<b>RISORSE AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA'</b> <b>ART. 31, COMMA 3 CCNL 22.1.2004</b>	
Art. 31, c. 5 ccnl 22.1.2004	Somme non spese esercizio precedente	2454,16
	<b>TOTALE FONDO ANNO 2009</b>	<b>31939,76</b>

M.G.

D