

COMUNE DI SAN ROBERTO



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2013

INDICE

• Premessa	pag. 3
• Articolo 1 – Campo di applicazione	pag. 3
• Articolo 2 – Relazioni sindacali	pag. 4
• Articolo 3 – Costituzione fondo per lo sviluppo delle risorse umane	pag. 4
• Articolo 4 – Destinazione del fondo	pag. 5
• Articolo 5 – Criteri per la produttività	pag. 6
• Articolo 6 – Criteri per la progressione economica orizzontale	pag. 7
• Articolo 7 – Criteri per la progressione verticale	pag. 8
• Articolo 8 – Criteri generali per la sicurezza nei luoghi di lavoro	pag. 8
• Articolo 9 – Formazione e aggiornamento	pag. 9
• Articolo 10 – Modalità di stipulazione del C.C.D.I. e eventualità di mancato Accordo	pag. 9
• Articolo 11 – Vincoli e interpretazione autentica	pag. 9
• Articolo 12 – Disposizioni finali	pag. 10

Allegati

• Scheda costituzione fondo	pag. 11
• Scheda distribuzione fondo	pag. 12

Premessa

Con il presente C.C.D.I. si definiscono i principi e i criteri della gestione e dello sviluppo delle risorse umane del Comune di San Roberto, per migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi erogati e per valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza.

Il presente C.C.D.I. promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi del Comune di San Roberto nonché nei servizi resi, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

I riferimenti normativi e contrattuali in materia di efficienza della pubblica amministrazione e ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico costituiscono i presupposti del presente C.C.D.I. che regola esclusivamente le materie ad esso demandate.

Art. 1

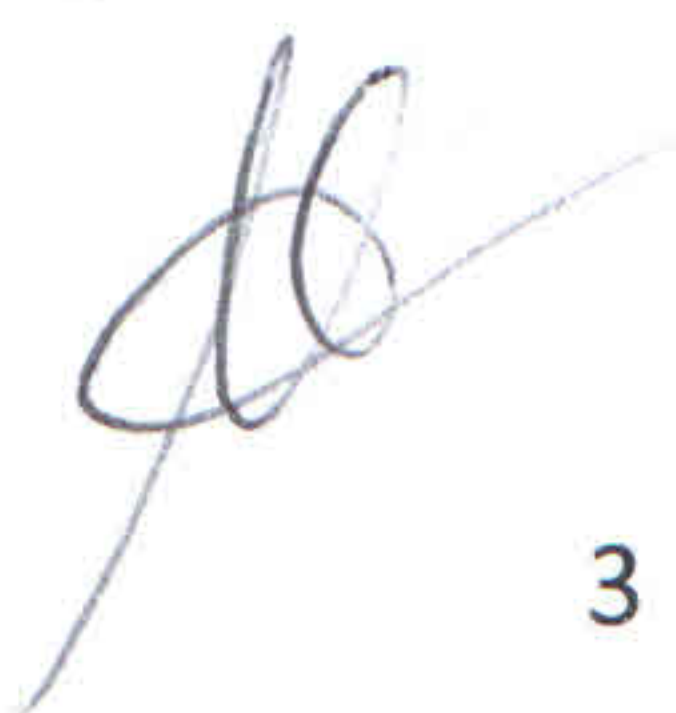
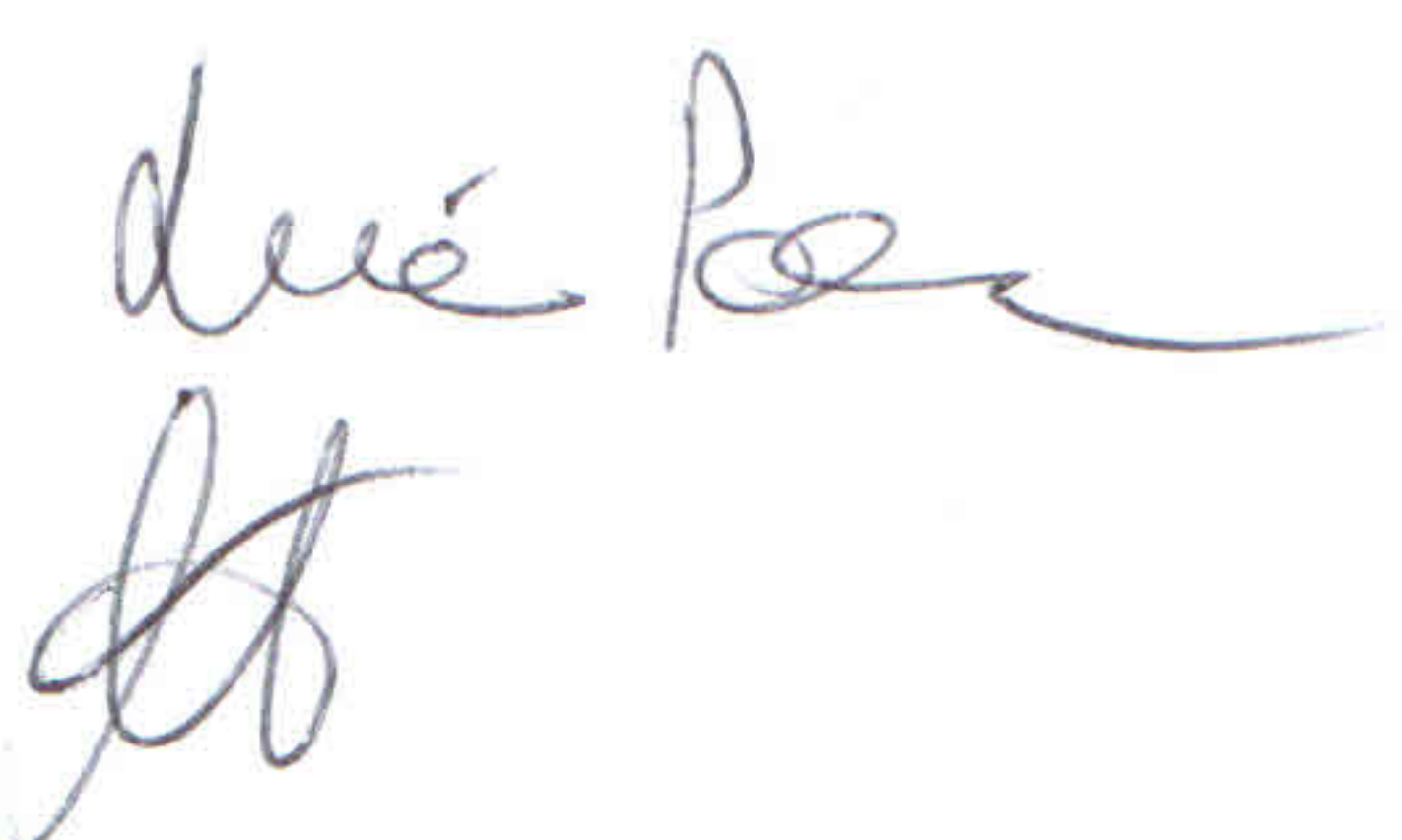
Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di San Roberto.

Il presente C.C.D.I. disciplina per l'anno 2013 ed i suoi effetti decorrono dal 1 gennaio 2013, salvo specifica e diversa decorrenza espressamente indicata nel C.C.D.I. stesso.

Il presente C.C.D.I. conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato nel rispetto della vigente normativa, e trova attuazione attraverso le disposizioni di cui agli accordi in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato precedentemente, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente C.C.D.I., le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali in esso concordate.



L'apertura del confronto è, altresì, prevista per l'eventuale valutazione e definizione di ulteriori situazioni rientranti negli istituti disciplinati nel presente C.C.D.I. quali ad esempio attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte di personale appartenente alle categorie A, B e C o che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e del personale della categoria D ai sensi rispettivamente degli art. 17 comma 2 lett. e) e art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01 aprile 1999 e, in ogni caso, per la disciplina di fattispecie o istituti demandati alla competenza della contrattazione decentrata integrativa.

In ogni caso almeno ogni sei mesi le parti si incontreranno, oppure entro quindici giorni dalla richiesta di uno dei due contraenti per una verifica dello stato di attuazione, anche per apportare, se concordato dalle stesse, eventuali integrazioni.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto collettivo decentrato integrativo si rimanda al contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.

Art. 2

Relazioni sindacali

Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla legge e alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali a livello decentrato si ispirano al proficuo confronto e si svolgono con le modalità e sulle materie previste dai CCNL tempo per tempo vigenti.

L'Amministrazione, ogniquale volta le parti ne facciano richiesta, procederà alla convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata.

Art. 3

Costituzione fondo per lo sviluppo delle risorse umane

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex articolo 15 CCNL del 1 aprile 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) denominate "Risorse decentrate" sono quantificate annualmente dall'amministrazione.

Luciano Paganini
HP

HP

(HP)

HP

HP

Per l'anno 2013 il fondo è costituito dagli importi riportati nel prospetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013", allegato al presente contratto quale parte integrante e sostanziale.

Annualmente confluiscono sulle "Risorse decentrate" quelle aventi carattere di eventualità tra le quali gli incentivi alla progettazione che sono erogati secondo i criteri definiti.

Art. 4

Destinazione del fondo

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli artt. 17, CCNL del 1 aprile 1999; 10, 33 e 36 comma 2 CCNL del 22 gennaio 2004; e 7 comma 1 CCNL 9 maggio 2006 e loro successive modifiche e/o integrazioni, ai seguenti istituti:

- Indennità, particolari responsabilità, ecc.;
- produttività;
- progressione economica orizzontale;
- indennità di comparto per la quota a carico del fondo.

In particolare, le risorse c.d. stabili, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, e dell'indennità di comparto e, qualora residuino risorse dalle suddette destinazioni, sono utilizzate nello stesso anno come risorse variabili. Le risorse c.d. variabili, la cui entità muta di anno in anno, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17, CCNL del 1 aprile 1999.

La quota prevalente delle risorse c.d. variabili è destinata a premiare la performance e, per l'anno di validità del presente contratto, le parti concordano che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata sono destinate, nell'ambito dell'accordo sul loro utilizzo, a:

- valorizzare l'impegno professionale, la produttività e le competenze del personale secondo i criteri di cui all'appendice allegata;
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità secondo i criteri di cui all'appendice allegata;



- erogare le indennità di rischio, disagio e maneggio valori secondo i criteri di cui all'appendice allegata.

Resta confermata la disciplina dell'art. 17 comma 4 CCNL del 1 aprile 1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento, per cui le somme non utilizzate o non attribuite sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, compatibilmente con i vincoli dettati dalla normativa in vigore in materia di risorse del fondo destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 5

Criteri per la produttività

Il Comune di San Roberto promuove il merito e il miglioramento della performance, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche premianti, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.

Il compenso destinato a incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi è corrisposto ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione, tenuto conto delle risultanze dello stesso.

Il conseguimento dei risultati è verificato dal responsabile in riferimento agli obiettivi assegnati.

Al fine di rendere trasparente il processo di valutazione e per agevolare l'efficacia dell'azione amministrativa, ciascun responsabile indice:

- Un incontro preliminare per illustrare gli obiettivi assegnati e le modalità operative per il loro raggiungimento;
- Uno o più incontri intermedi per verificare lo stato di attuazione degli obiettivi e l'apporto dei singoli dipendenti;
- Un incontro a consuntivo su tutta l'attività svolta nell'Area di riferimento.

Luigi Per

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 6

Criteri per la progressione economica orizzontale

La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dal Comune di San Roberto al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Amministrazione.

Nel limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali tempo per tempo vigenti, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza sulla base della selezione e relativa graduatoria.

Possono partecipare all'attribuzione della PEO i dipendenti che alla data del 31 dicembre hanno maturato i requisiti di anzianità previsti (permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi), e che non abbiano subito nell'anno di riferimento o in quello precedente provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto.

L'assegnazione avviene sulla base di apposite graduatorie redatte, previa valutazione dei dipendenti interessati, da parte del responsabile.

A parità di valutazione viene data la precedenza al dipendente che ha più permanenza nella posizione economica di provenienza.

In caso di parità di valutazione e di stessa permanenza nella posizione economica di provenienza viene data la precedenza al dipendente più anziano di età.

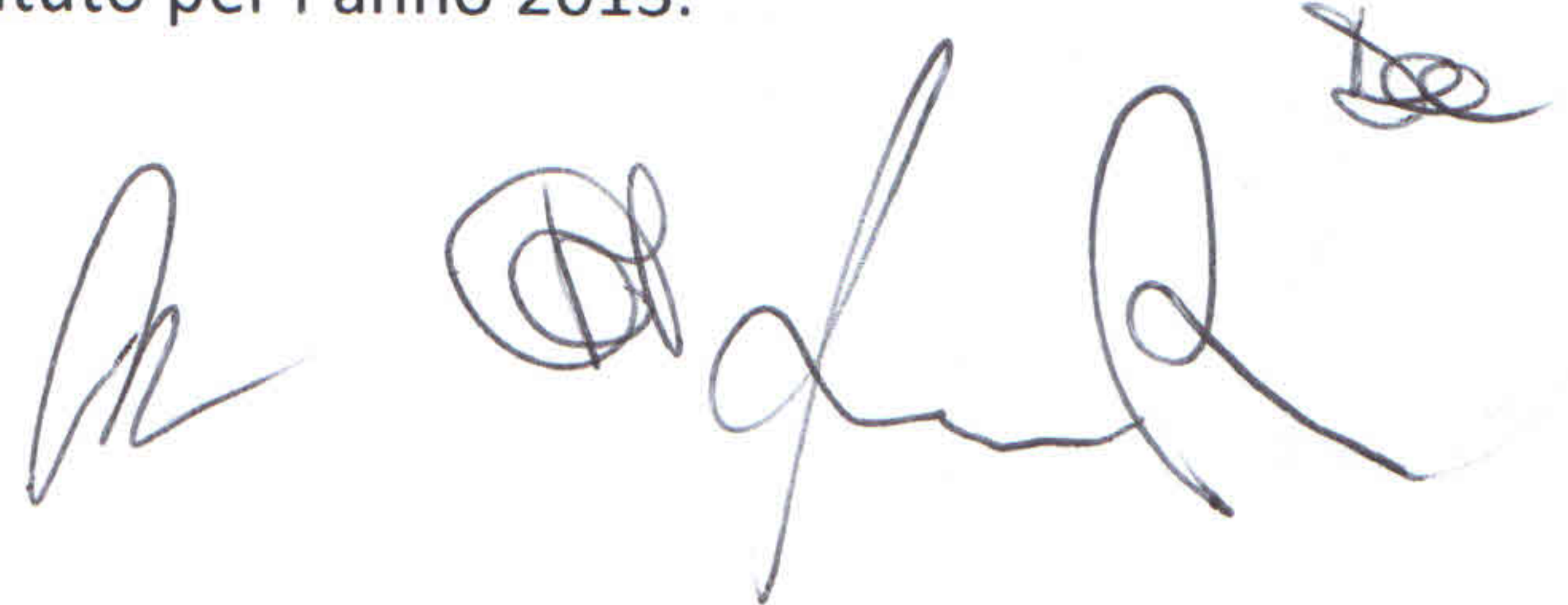
Il dipendente che ha maturato almeno 72 mesi senza attribuzione di progressione economica, avrà la preferenza rispetto agli altri dipendenti della sua stessa categoria di appartenenza purché in ognuno dei 6 anni di permanenza nella posizione economica abbia conseguito continuativamente una valutazione positiva.

Le progressioni economiche vengono assegnate sino alla concorrenza del limite delle risorse assegnate annualmente alla progressione orizzontale.

La contrattazione stabilisce annualmente l'ammontare delle risorse che saranno destinate alla progressione economica orizzontale.

La nuova posizione economica ha, di norma, decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo di maturazione del diritto.

In attuazione del disposto normativo contenuto nell'art. 9 comma 1 del D. L. 78/2010, convertito con la legge n. 122/2010, si concorda di non attivare tale l'istituto per l'anno 2013.



Art. 7

Criteri per la progressione verticale

La progressione verticale si realizza mediante riserva del 50% dei posti nell'ambito dei concorsi pubblici.

I criteri di dettaglio per accedere alla riserva sono definiti nell'ambito della disciplina sugli accessi.

L'Amministrazione valorizza il merito e l'impegno professionale come desumibili dalla valutazione.

Art. 8

Criteri generali per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Il documento di valutazione dei rischi, ed allegati, relativo all'Amministrazione del Comune di San Roberto, contenente l'individuazione e valutazione dei fattori di rischio ivi rilevati ed il programma degli interventi da attuare per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, nonché il piano antincendio e di evacuazione si incentrano su quattro linee di intervento:

- miglioramento dei luoghi di lavoro;
- informazione, formazione e addestramento del personale, così come previsto dalla vigente legislazione;
- sorveglianza sanitaria dei lavoratori;
- attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

Nell'ambito della riunione del sistema di prevenzione e protezione dai rischi, sono definiti tempi e modalità di attuazione degli interventi contenuti nel programma previa valutazione delle priorità.

Con periodicità almeno annuale, nell'ambito della medesima riunione, è verificato lo stato di attuazione degli interventi programmati ed è valutata l'esistenza di nuovi fattori di rischio che richiedono l'aggiornamento dei documenti di cui sopra.

A tal fine, il responsabile competente in materia di sicurezza, effettua un costante monitoraggio dell'ambiente di lavoro anche su segnalazione dei rappresentanti per la sicurezza.



Art. 9

Formazione e aggiornamento

I piani della formazione (annuale e triennale) sono elaborati dal responsabile competente sulla base delle indicazioni formulate da ciascuna Area in relazione all'analisi dei fabbisogni formativi della propria struttura.

Le linee generali del piano che incidono sulla concreta partecipazione dei dipendenti alle attività di formazione sono oggetto di contrattazione.

Art. 10

Modalità di stipulazione del C.C.D.I. e eventualità di mancato accordo

I tempi e le procedure per la stipula dei C.C.D.I. sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

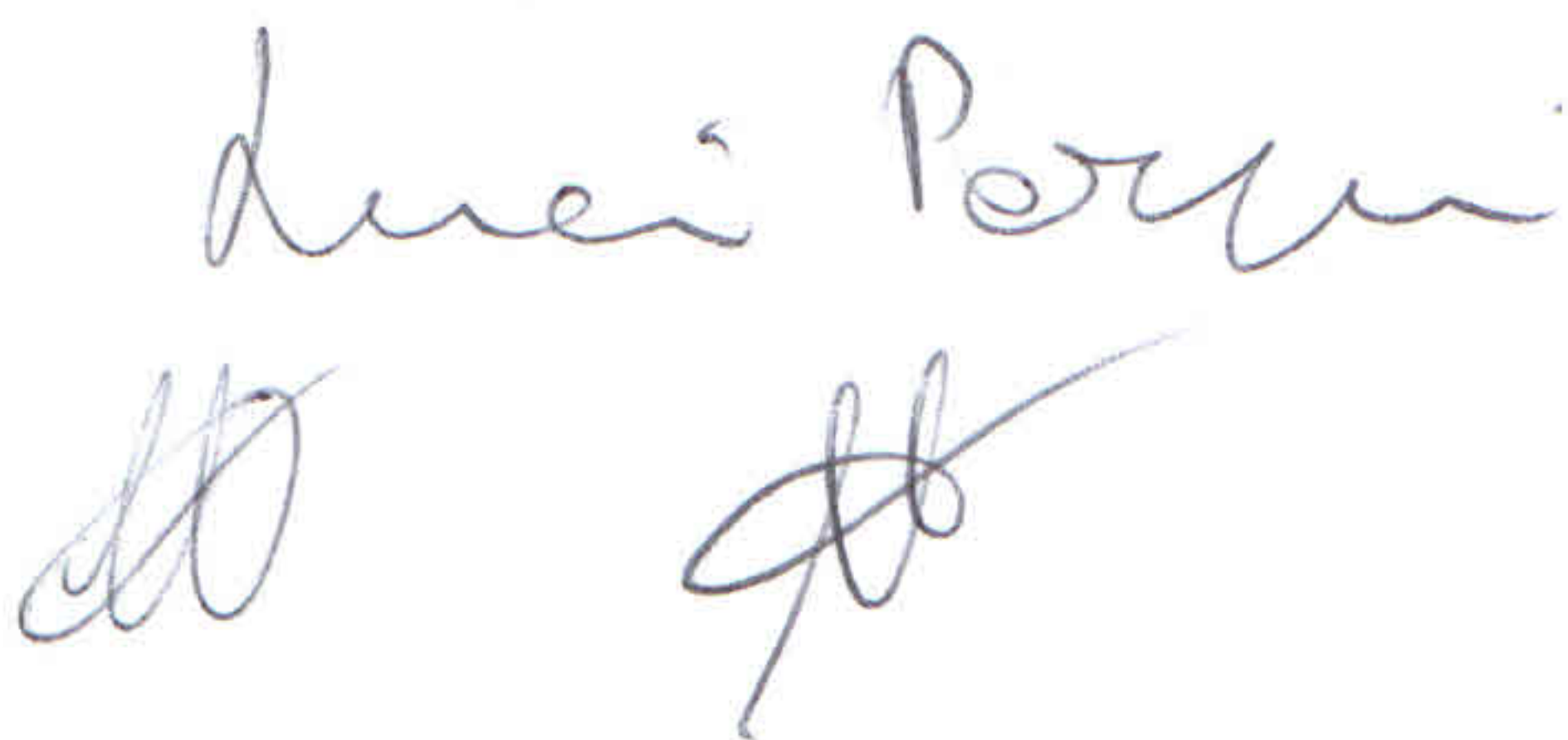
Il C.C.D.I. si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi al livello decentrato integrativo, da trattarsi in un'unica sessione negoziale.

Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione del C.C.D.I. l'Amministrazione può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione, come previsto dalle disposizioni tempo per tempo vigenti; agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dalle disposizioni tempo per tempo vigenti.

Art. 11

Vincoli e interpretazione autentica

Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare C.C.D.I. in contrasto con le disposizioni normative di legge e/o con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL di riferimento; C.C.D.I. che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale; C.C.D.I. che

Luci Porcu


comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale; e C.C.D.I. che comportano oneri finanziariamente non sostenibili.

Nei casi di violazione della legge e/o dei vincoli e/o dei limiti di competenza previsti dalle disposizioni normative, di legge o dalla contrattazione nazionale, le clausole del C.C.D.I. sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto secondo quanto previsto dagli articoli 1339 e 1419 secondo comma c.c..

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione autentica di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato. L'accordo d'interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 5 CCNL del 1 aprile 1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato: in assenza di accordo, la clausola si applica solo nella sua letteralità.

Art. 12

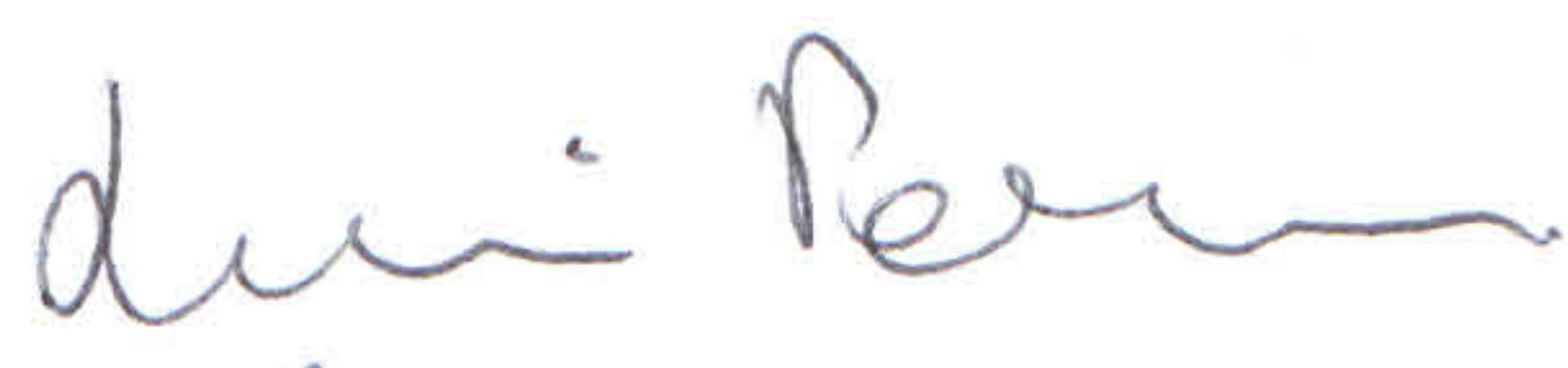
Disposizioni finali

Il presente C.C.D.I., ai sensi delle disposizioni vigenti, è pubblicato, in modo permanente, sul sito istituzionale del Comune di San Roberto, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini.

Il presente C.C.D.I. verrà illustrato a tutti i dipendenti in un apposito incontro.

Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL.

Seduta della Delegazione Trattante, 21 ottobre 2014.




CISL-FP

PARTE PUBBLICA


RSU 

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2013

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2013
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	indennità di comparto 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. 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 le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1. 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 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).	5583,24
2) art. 34 CCNL 2002/2005	progressioni orizzontali 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, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2.	12.933,18
3) art. 36 CCNL 2002/2005 C.1	art. 17 comma 2, lett. F) CCNL 1/4/99 specifiche responsabilità 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 resp. (	
comma 2	compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche sottoelencate: Ufficiale anagrafe e stato civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4) 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	720,00
6) 2002/2005	compensi per progetti obiettivi specifici comma 1: 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 servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. comma 2: 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. comma 3: 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. comma 4: non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati Le risorse previste per finanziare i progetti obiettivi specifici sono così ripartite: Al dipendente inquadrato nella cat. B. per il servizio di assistenza prestato a favore degli alunni fruitori del servizio scuolabus € 2.700,00 2700,00 al dipendente inquadrato cat. B utilizzato presso l'ufficio tributi per la disponibilità ad intervenire per lettura e piombatura contatori acqua, ed attività di supporto all'ufficio tributi € 2.000,00 2000,00 ai due vigili urbani per la disponibilità ad effettuare servizio di vigilanza durante processioni delle feste patronali sagre convegni commemorazione defunti e caduti 1400,00 1400,00 al dipendente inquadrato cat. B utilizzato presso il cimitero per la disponibilità all'apertura e chiusura del cimitero durante i funerali e la ricorrenza dei defunti. € 400,00 400,00 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 con particolare riferimento alla fascicolazione ed archiviazione Al personale Ufficio Segreteria e Ragioneria € 1.500 Al personale Uffici demografici € 750 Al personale ufficio Tecnico € 550 2.800	
7) ART. 4 C. 3 CCNL 5.10.01	COMPENSI PER RECUPERO EVASIONE ICI € 2.400	2.400
TOTALE COMPLESSIVO		30936,42

Ami Por

Ad