

AMMINISTRAZIONE COMUNALE
DI
CHIARAVALLE CENTRALE

Provincia di Catanzaro

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2009

AI SENSI DEI CCNL 01/04/99 – 31/03/99 – 15/09/2000 – 05/10/2001 e 22/01/2004

L'anno duemiladodici, il giorno UNO del mese di marzo , alle ore 10.00 - nella sede del comune di Chiaravalle centrale si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

1. Segretario Comunale D.ssa Maria Vittoria PASTORE Presidente f.to
2. _____ Componente
3. _____ Componente

PARTE SINDACALE:

- Per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria – o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

1. ROTI Vito Bruno f.to
2. IOZZO Vincenzo f.to
3. MAIDA Francesco f.to
4. SESTITO Pietro f.to

- I rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL:

1. Antonio MELITI CGIL FP; f.to
2. Tommaso SCOZZAFAVA CISL FPS; f.to
3. MALTESE Francesco UIL FPL; f.to
4. _____

Partecipa con funzione di verbalizzante ROTI Vito Bruno

La delegazione trattante di parte pubblica , accertata la sua regolare costituzione di cui alla delibera di G.M. n° **09** del **22/01/2001**, conviene quanto appresso:

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica al personale dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escluso quello con qualifica dirigenziale.
2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D. L.vo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come D. L.vo n. 165/01

Art. 2
Durata e decorrenza di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI ha valenza fino al **31/12/2009** per la parte normativa e annuale per la parte economica. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione ed alle modalità di utilizzazione delle risorse finanziaria destinate alla incentivazione delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 2002 -2005.

Art. 3
Sistema delle relazioni sindacali

1. le parti convengono chela contrattazione decentrata integrativa, oltre ad essere regolata da quanto concordato dal presente CCDI e altresì sottoposta all'accordo sul sistema delle relazioni sindacali contenuto nel protocollo d'intesa a suo tempo sottoscritto e stipulato e si raccorda con l'accordo di concertazione che sarà sottoscritto e stipulato entro 30 giorni dal presente CCDI.

Art. 4
Quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. A valere per l'anno 2009, le risorse di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/04, sono quantificate nell'ammontare di € **108.711,00** come certificato nell'allegato A, parte integrante del presente CCDI che al netto della indennità di comparto e delle somme destinate alla progressione orizzontale nei vari anni, l'importo da ripartire è pari ad € 24.135,00 .

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, cui non possa far fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, l'amministrazione, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei

fabbisogni di cui all'art. 6 del D. L.vo 165/2001, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Art. 5 Criteria di utilizzo delle risorse
--

1. Le risorse di cui all'art. 4, comma 1[^], sono destinate alla attuazione della classificazione del personale ed a sostenere le iniziative per migliorare produttività, efficienza ed efficacia dei servizi, anche mediante la realizzazione di piani di attività, basati su sistemi di programmazione e di controllo, quali-quantitativi dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1[^], le risorse di cui all'art. 4, per l'anno **2009**, sono utilizzate sulla base della ripartizione analitica, per come previsto nei successivi articoli che sono provvisti della relativa quota di risorse del Fondo:

- a) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività e di miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente attraverso la scheda di valutazione individuale tabella C, debitamente compilata dai rispettivi Dirigenti di settore/servizio, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCDI.
- b) Corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale, per come previsto e specificato dal successivo art. 7. In tale fondo restano acquisite, dopo la cessazione di rapporto del lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale ed attribuite al personale precedentemente in servizio.
- c) Corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi affidati al personale della categoria D, secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/03/99, e 10 del CCNL 22/01/04 per come specificato nei successivi artt. 8 e 9, commi 8[^] e 9[^].
- d) Erogare le indennità di rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo, maneggio valori secondo la disciplina prevista dal CCNL, e comunque per come rispettivamente previsto e specificato dai commi 2[^], 1[^], 3[^], 8[^], del successivo art. 8.
- e) Compensare, tramite apposita indennità, l'esercizio delle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C per come previsto e specificato dal comma 7[^] del successivo art. 8.

- f) Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D, assegnato a tali responsabilità come atto formale, se lo stesso non è incaricato dalle funzioni di posizioni organizzative, per come previsto e specificato al comma 4[^] dell'art. 8.
- g) Compensare il personale della categoria D ai sensi dell'art. 17, comma 2[^], lett. f) del CCNL 01/04/99, per come previsto e specificato al comma 5[^] del successivo art. 8;
- h) Compensare il personale di categoria B – C formalmente assegnato a specifiche responsabilità, per come previsto e specificato all'art. 8, comma 5[^].
- i) Compensare, come previsto all'art. 36, comma 2[^] del CCNL 22/01/04 e per come specificato al comma 6[^] del successivo art. 8, le specifiche responsabilità del personale delle categorie B – C – D attribuite con atto formale degli Enti e derivanti alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici non che agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare, altresì, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate a personale addetto ai servizi di protezione civile.
- j) Incentivare specifiche attività e prestazioni correlate alla finalizzazione delle risorse per come previsto dall'art. 15, comma 1[^], lett. k), del CCNL 01/04/99, sulla base della specifica regolamentazione cui si fa rinvio per la gestione delle stesse, e tenuto conto di quanto previsto e specificato al comma 9[^] del successivo art. 8.

3. Le somme non utilizzate o non attribuite relative al presente CCDI, sono riportate in aumento nelle risorse dell'anno successivo.

4. Le capacità dei dirigenti e/o Responsabili dei settori e/o Servizi nel raggiungere i risultati previsti nonché di condividere scelte e progetti e creare condizioni di armonico equilibrio nei rapporti con tutto il personale del Settore/servizio, dovranno essere considerati parametri prioritari per la quantificazione ed attribuzione della retribuzione di risultato, da erogare ai sensi della vigente normativa contenuta nei CCNNLL.

Art. 6

Criteria per l'incentivazione della produttività

1. Le risorse legate alla incentivazione della produttività, di cui all'art. 5, comma 2[^], lett. a) del presente CCDI che per l'anno 2009_ ammontano a € _____,

vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente Tabella 1, parte integrante del presente CCDI, al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100, in misura parametrata al punteggio ottenuto.

2. Per il **2009** le risorse incentivanti sono attribuite ai singoli Settori/servizi sulla base della predisposizione da parte dei rispettivi Dirigenti/Responsabili di specifici programmi di produttività individuale e collettiva e di piani di attività da presentarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto e che debbono contenere: obiettivi finali, tempi di realizzazione, costi, profili professionali e numero di personale necessario.
3. I programmi di produttività collettiva, individuale e di piani di attività sono approvati, entro 10 giorni dalla presentazione degli stessi, dal Comitato di Direzione, composto da: Direttore Generale /Segretario generale, Nucleo di valutazione e _____ che li ammette alla ripartizione delle risorse sulla base dei seguenti criteri considerati anche distintamente:
 - a. Innovazione organizzativa e tecnologica;
 - b. Ampliamento dei servizi erogati e delle prestazioni rese all'utenza;
 - c. Incremento dei risparmi di spesa ed economie di gestione;
 - d. Rafforzamento delle funzioni strumentali;
 - e. Coerenza con gli indirizzi strategici definiti dall'Organo di Governo.

Il Dirigente/Responsabile del Settore/servizio del Personale, provvederà con determinazione ad impegnare tutte le somme dei programmi di produttività collettiva, e dei piani di attività, approvate dal Comitato di Direzione.

4. I programmi di produttività collettiva e di piani di attività, approvati dal suddetto Comitato, costituiscono oggetto di specifica informazione preventiva alle OO.SS. che possono chiedere un incontro di concertazione del quale è redatto un verbale da cui risultino le posizioni delle parti.
5. La scelta delle unità di personale da adibire ai programmi ed ai piani citati è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile proponente in coerenza con gli obiettivi prefissati e da perseguire.
6. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di esclusiva competenza del Direttore Generale e/o Dirigente di Settore e/o Dirigente di Servizio e/o Segretario Comunale e/o Responsabile Apicale di Settore/Servizio sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi per conoscenza all'Ufficio del

Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio del Personale e, con proprio atto, trasmessi all'Ufficio Finanziario e Contabile per i conseguenti adempimenti.

Art. 7

Criteri per la progressione economica orizzontale

1. Le parti concordano di destinare per la progressione economica orizzontale, per l'anno **2009** , la somma di € _____.

Le parti concordano altresì di distribuire tale fondo, esclusivamente, in base a graduatorie uniche di dipendenti appartenenti alle singole categorie, con arrotondamento all'unità superiore. Le schede di valutazione per di cui al comma 2^ del presente articolo devono essere compilate a cura dei responsabili di seguito riportati, a seconda della struttura organizzativa dell'Ente:

- a) Dirigente di Settore e/o di servizio e/o Responsabile Apicale per i dipendenti della struttura interessata;
- b) Direttore Generale e/o Segretario Comunale per i responsabili apicali di area – servizi. Pertanto, acquisite tutte le tabelle di valutazione, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto il Settore/Servizio del Personale predispone e graduatorie di merito per singola categoria economica e le determina di approvazione delle stesse; le stesse devono essere trasmesse, entro i successivi 15 giorni, al settore/Servizio Finanziario e contabile per l'erogazione dell'intero valore economico previsto per la posizione economica di sviluppo effettivamente acquista per l'anno **2009** .

2. Per i criteri di valutazione, pesatura, definizione e modalità, si fa riferimento alle schede di valutazione, tabelle 1, 2, 3, 4, allegate al presente CCDI come parte integrante e sostanziale. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con le tabelle di cui sopra, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 60/100. La nuova posizione economica ha effetto e decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

3. Possono accedere alle procedure di valutazione e di selezione annuali per l'inquadramento nella posizione economica orizzontale successiva, con decorrenza **01/01/2009** , i dipendenti a tempo indeterminato in possesso del requisito di non meno di un anno di servizio nell'Ente ed almeno un anno di permanenza nella categoria economica posseduta, riferiti ambedue alla data del **31/12/2009** .

4. La presente disposizione vale anche per il personale di questa Amministrazione comandato presso altri Enti, la cui scheda di valutazione deve essere predisposta e firmata dal dirigente dell'ente presso cui presta servizio.

5. La disposizione di cui al comma 3[^] vale, altresì, per il personale proveniente da altro Ente.

6. I dipendenti utilmente collocati nella graduatoria percepiscono l'intero valore economico previsto per la posizione economica di sviluppo effettivamente acquisita per l'anno **2009**, in coincidenza con l'erogazione dello stipendio del mese successivo a quello di valutazione.

7. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale (Tabelle 1 – 2 – 3 – 4) da compilare a cura del responsabile preposto per competenza esclusiva, per come indicati al comma 1[^] del presente articolo, sono notificate, in copia, ai singoli dipendenti.

8. Eventuali correttivi al sistema di valutazione del presente articolo possono essere concordati tra le parti anche nell'arco della vigenza del CCDI ed in conseguenza di modifiche c contrattuali nazionali

Art. 8

Criteria per la remunerazione di particolari condizioni di attività disagiate, di specifiche responsabilità e di specifiche norme di legge

Una quota del fondo di cui alla tabella A è destinata alla erogazione di compensi correlati al precedente art. 5, comma 2[^], lettere d), e), f), g), h), secondo come di seguito specificato:

1. INDENNITA' DI REPERIBILITA'.

Pagamento della indennità di reperibilità al personale dipendente con il profilo professionale:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- Nella misura di **€00,00** per **00 ore giornaliera**.

Le parti individuano un servizio di pronta reperibilità nelle seguenti aree e/o servizi:

Alle stesse Aree/Servizi viene assegnata una quota annua così ripartita:

- Settore/servizio _____ € _____
- Settore/servizio _____ € _____

Per un complessivo totale di € _____

Il servizio di reperibilità consiste in turni di reperibilità a domicilio, dei dipendenti individuati con il criterio della rotazione dal dirigente/Responsabile in modo da garantire la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti. I turbi di reperibilità, con l'individuazione del dipendente che deve assicurare il servizio, saranno fissati mensilmente dal Dirigente/Responsabile competente. Il dipendente non può effettuare il servizio di reperibilità per più di 6 volte in un mese.

2. INDENNITA' DI RISCHIO

Compensare l'indennità di rischio, determinata in **€ 30,00** mensili lorde, da erogare mensilmente al dipendente con profilo professionale di :

OPERAIO CIMITERO – AUTISTI SCUOLABUS

Sulla base dell'art. 41 del CCNL 22/01/2004.

Per un complessivo totale di € 1.080,00

3. TURNAZIONE (art. 22 CCNL 14/09/2000)

Compensare l'attività lavorativa per il lavoro svolto in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, secondo una distribuzione nell'arco del mese in modo tale da fare risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno

Per un complessivo totale di € 6.364,00

4. RESPONSABILITA' PERSONALE CATEGORIA "D"

- a) Compensare il personale della categoria D, non incaricato di funzioni di posizione organizzativa ed assegnato formalmente alla responsabilità di un servizio, con una indennità annua pari a € _____, ai sensi dell'art. 36 del CCNL 22/01/04 .

Per un complessivo totale di € 00000000(---)

b) compensare il personale della categoria **D** di cui all'art. 5, comma 2[^], lett. g) del presente CCDI, rispettivamente con un'indennità di responsabilità annua di € _____

Per un complessivo totale di € 00000000(---)

5. RESPONSABILITA' PERSONALE CATEGORIA "C"

Compensare il personale della categoria "C" di cui all'art. 5, comma 2[^], lettera h) del presente CCDI, ai sensi dell'art. 17, comma 2[^] lettera f) del CCNL 01/04/1999, con una indennità annua di € 1.500,00 per n° 4 unità.

Per un complessivo totale di € 00000000(---)

6. ATTIVITA' ART. 36 CCNL 2202-2005

Compensare, come previsto all'art. 36 comma 2[^] del CCNL 22/01/2004, le specifiche responsabilità del personale delle Categorie B – C- D, attribuite con atto formale degli Enti e derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stati Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare, altresì, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Per tali specifiche responsabilità è dovuta una indennità annua massima lorda di € ---

Per un complessivo totale di € 00000000(---)

7. ATTIVITA' DISAGIATE

Compensare le attività disagiate con una indennità giornaliera destinata a remunerare la sottoposizione a disagio dell'articolazione oraria e/o delle situazioni operative funzionali dei seguenti profili professionali:

con un importo di € ---- giornaliero di effettivo servizio.

Per un complessivo totale di € 00000000(---)

8.MANEGGIO VALORI

Compensare il personale adibito in via continuativa a maneggio valori di cassa, con un'indennità giornaliera di effettivo servizio pari ad € _____

Per un complessivo totale di € 00000000(---)

9. INCENTIVI ATTIVITA' art. 15, comma 1^, lettera k)

Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge (Merloni, Notifiche, Ufficio Legale, ecc..) sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto di appositi regolamenti e, comunque suddivisi secondo la tipologia di provenienza delle diverse risorse.

Per un complessivo totale di € 5.704,00

<h3>Art. 9</h3>

<h3>Sviluppo delle attività formative</h3>

1. L'Amministrazione impegna per la formazione del personale dipendente, per l'anno _____, una somma pari al _____ del monte salari del personale anno _____ pari ad € _____ oltre eventuali residui dell'anno _____.

2. L'apposito ufficio di formazione del personale lavorerà in staff con la direzione del personale ed allo stesso fa capo tutta l'attività inerente la formazione dei dipendenti, che deve essere assunta con metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia, la capacità innovativa e di iniziativa ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale valorizzandone l'accrescimento e l'aggiornamento professionale.

3. L'Amministrazione si impegna a presentare, il Piano di formazione del personale, e le parti si impegnano a tal fine a concertare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale. Il credito formativo del dipendente deve valere per lo sviluppo professionale di carriera, pertanto la programmazione della formazione va definita a monte ed in trasparenza sulla base degli obiettivi che l'Amministrazione individua formalmente.

4. L'attuazione dei piani formativi deve prevedere tempi certi di inizio e di fine attività, deve essere coerente alle attività svolte o previste per il personale interessato, può essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione in relazione al ruolo ricoperto ed al bisogno formativo cui dovrà rispondere.

5. L'Ufficio formazione del personale provvederà a svolgere attraverso il coinvolgimento dei Dirigenti di settore o responsabili di servizio e, attraverso questi, dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.

6. A tal proposito in sede di Commissione Bilaterale sull'attività di formazione saranno decise le modalità tecniche per l'effettuazione della succitata analisi dei bisogni formativi.

La Commissione Bilaterale dovrà inoltre discutere e licenziare la progettazione (tematiche – tempi – modalità di gestione – docenze) delle attività formative fatta dall'Ufficio formazione dell'Ente.

7. La metodologia di valutazione dei singoli moduli e percorsi formativi, nonché le ricadute sul piano dell'apprendimento ed arricchimento professionale, saranno definite e gestite dalla Commissione Bilaterale ed i risultati saranno messi a disposizione della delegazione trattante ai fini della valutazione delle qualità della formazione erogata e dell'attribuzione dei valori assegnati alla formazione nel sistema di progressione economica orizzontale all'interno delle categorie.

8. Fra le priorità suindicate particolare attenzione dovrà avere la formazione di tutto il personale, ai livelli diversi in relazione ai ruoli ricoperti, sul sistema di valutazione adottato dall'Ente.

9. L'Amministrazione può consorziarsi con altri enti per la gestione congiunta e programmata dei processi di formazione del personale dipendente.

Art. 10 Copertura assicurativa

1. In sede di definizione del bilancio, o con immediata variazione dello stesso, e comunque entro 20 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI, l'Amministrazione si impegna, a definire quanto previsto dall'art. 43 del CCNL del 14/09/2000, in materia di copertura assicurativa.

Art, 11 Disposizione finale
--

1. Per quanto non espressamente previsto nei precedenti articoli, con riferimento particolare alle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, le parti

concordano di rinviare alla vigente normativa contrattuale nazionale, se non espressamente abrogata..

FIRMATO LA DELEGAZIONE TRATTANTE

L'anno duemiladodici, il giorno __UNO__ del mese di __MARZO__ alle ore __10.00__ nella sede del Comune di Chiaravalle Centrale, si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

4. Segretario Comunale __D.ssa Maria Vittoria PASTORE__ Presidente f.to
5. _____ Componente
6. _____ Componente

PARTE SINDACALE:

- Per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria – o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

5. __ROTI Vito Bruno__ f.to
6. __IOZZO Vincenzo__ f.to
7. __MAIDA Francesco__ f.to
8. __SESTITO Pietro__ f.to

- I rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL:

5. __Antonio MELITI__ CGIL FP; f.to
6. __Tommaso SCOZZAFAVA__ CISL FPS; f.to
7. __MALTESE Francesco__ UIL FPL; f.to
8. _____

Partecipa con funzione di verbalizzante __ROTI Vito Bruno__

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso :

Visto il parere favorevole espresso dal collegio dei revisori dei conti rilasciato con nota del 23/01/2012, vista la delibera G.M. n. 17 del 10/02/20112, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno 2009 relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.