



COMUNE DI MONTEBELLO JONICO

Provincia di Reggio Calabria

Via Portovegno, 89064 Montebello Jonico; tel. 0965/779005/6; fax 0965/786040

Codice Fiscale – Partita IVA 00710360801

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2013-2015

ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DEGLI ANNI 2013-2014-2015

Il giorno 4 novembre 2015, alle ore 14,00, presso la delegazione di Saline Joniche si sono riuniti il Presidente della delegazione trattante, dott.ssa Patrizia Bognoni, con la parte sindacale così rappresentata

PARTE PUBBLICA

Presidente

Dott.ssa Patrizia Bognoni

PARTE SINDACALE

R.S.U.

Iracà Francesco

Pizzichemi Grazia

Ceravolo Giuseppe

Battaglia Fortunato

OO.SS. Territoriali

Criaco Francesco

Premesso che:

- la Giunta Comunale, con atto deliberativo n.55 del 27 ottobre 2015, ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI
- parte normativa 2013-2015 e l'Accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate degli anni 2013, 2014 e 2015;
- il Presidente della delegazione trattante, con nota del 28 ottobre 2015, prot.n.13090, ha convocato le OO.SS territoriali e la RSU,

Tutto ciò premesso, i presenti sottoscrivono l'allegato CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2013-2015 da applicare la personale dipendente del Comune di Montebello Jonico.



COMUNE DI MONTEBELLO JONICO
Provincia di Reggio Calabria
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Utilizzo risorse per gli anni 2013-2014- 2015

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI : AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA.

ART. 1 – QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, come qui richiamate:

- a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- b) D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c) D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- d) D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 223 del 21.12.2010 e ss.mm.ii.;
- f) Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 03.06.2013;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto dell'operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli

artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Le quote di salario accessorio eventualmente dovute al personale assunto ai sensi degli art.90 e 110, comma 2, del d.lgs.vo n.267/2000, vengono escluse dal fondo di cui all'art.15 del CCNL, giusto atto di indirizzo di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n.14 del 15/07/2015:

Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal 1° gennaio 2013, salvo diversa specificazione.

È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

ART.3 – DEFINIZIONI

Ai fini del presente contratto si intendono:

- a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
- b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
- c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
- d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
- e) per "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
- f) per "Responsabile" il funzionario del Comune con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- h) per "SMVP" il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- i) per "d.lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- j) per "d.l. 78/2010" il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

ART. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO [Art. 4 CCNL 22/01/2004]

Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.

La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large signature at the top, followed by several smaller initials or marks.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.

ART. 5 – VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica provvederà alla convocazione della riunione.

ART. 6 – SERVIZIO MENSA, DIRITTO ALLA MENSA E MODO DI FRUIZIONE [Art. 45 e 46 CCNL 14/09/2000 e art. 13 CCNL 09/05/2006]

1. Il personale del Comune di Montebello Jonico ha diritto al servizio mensa nei seguenti casi:

a) quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro;
b) quando per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta del Responsabile preposto, sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario per un periodo effettivo di lavoro (ordinario e straordinario) secondo le disposizioni indicate dal CCNL.

2. Per avere diritto al servizio la pausa deve essere compresa da un minimo di 30 ad un massimo di 60 minuti

3. Il valore del buono pasto è fissato in € 5,29.

CAPO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

ART. 7 – COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Annualmente il Comune definisce con le modalità previste dal CCNL l'ammontare delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. Il fondo è costituito con atto gestionale del Responsabile del Settore Finanziario ed è comunicato alla parte sindacale per la presentazione della piattaforma.

ART.8 – STRUMENTI DI PREMIALITA'

1. Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento adottato, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è applicato il SMVP adottato dall'Ente;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del d.lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del d.l. 78/2010; istituto per il quale si applica il SMVP adottato dall'Ente;

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999;

d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del d.lgs.

Handwritten initials and marks on the right side of the page, including a large 'E' at the top, 'W' below it, and '4' and 'B' further down.

141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente nel Regolamento.

ART. 9 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

CAPO III- RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

ART. 10 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

[art. 4, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999]

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall' art 17 CCNL 1/04/1999, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 22, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza tra compensi e di produttività e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;
- b) valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche attraverso il riconoscimento dell'esperienza professionale maturata.

2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discenda un'effettiva implementazione del miglioramento delle funzioni istituzionali ed erogative dell'ente nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

Si prevede che eventuali progetti di produttività, finanziati con il fondo delle risorse decentrate, debbano essere proposte alla Giunta Comunale, a decorrere dall'anno 2016, entro il mese di febbraio

Per l'anno 2015 si stabilisce il termine del 30 settembre 2015.

Non sono ammessi progetti che non possano svilupparsi, per almeno l'80%, entro l'anno di riferimento.

E' ammesso il pagamento di quote delle risorse destinate a progetti di produttività purchè, nel progetto siano espressamente previsti criteri di graduazione delle erogazioni finali in rapporto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi e previa certificazione del nucleo di valutazione.

ART.11. – PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI INDENNITÀ: FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI AL PERSONALE

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme di questo CCDI, è di esclusiva competenza del Responsabile.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

ART. 12 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

[art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999]

1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dalla microstruttura organizzativa; rapportandole al periodo di servizio prestato.

2. Le indennità sono definite sulla base di un criterio di pesatura del ruolo e della responsabilità assegnate al singolo dipendente, con atto formale, dal Responsabile della struttura di massima dimensione. La pesatura viene effettuata dal Responsabile che ha conferito l'incarico di responsabilità procedimentale sulla base della scheda di pesatura allegata.

4. Gli importi previsti nel presente accordo sono annualmente rapportati tenendo conto delle individuazioni effettuate dai Responsabili e dell'importo complessivo destinato in sede di contrattazione.

5. La indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'articolo art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 se i presupposti di attribuzione sono differenti.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

ART. 13 – INDENNITÀ DI RISCHIO O DISAGIO

[Art. 37 CCNL 14/09/2000]

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL.

2. L'indennità fissata dal CCNL spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, intesa come effettiva presenza in servizio.

3. L'individuazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile (APO) che la formalizza a seguito della valutazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti previsti dal CCNL e dei fattori di rischio di seguito elencati :

- attività effettuata in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute determinate dall'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa);

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- attività svolta in situazioni di disagio;

4. A seguito dell'individuazione dei Responsabili (APO) l'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

ART. 14 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B, C E D ATTRIBUITE CON ATTO FORMALE DEGLI ENTI

[Art. 17, comma. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999]

1. L'indennità di cui al presente articolo:

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Responsabile dell'Ufficio elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, al personale addetto ai servizi di protezione civile;

c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario, se e quando attribuite ai Messi Notificatori;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. L'indennità annua lorda è riconosciuta nella misura di € 300,00:

4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

5. Le parti, annualmente, in considerazione delle risorse necessarie a coprirne gli oneri, verificano la sussistenza della necessità di ridurre gli importi previsti nel presente accordo.

ART. 15 – INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI

[Art. 36 CCNL 14/09/2000]

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori. La figura dell'economista comunale è considerata come unica e l'indennità spetta ai vari soggetti che ricoprono la figura in ragione dell'effettiva presenza.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

a) Maneggio di somme per un valore medio mensile superiore ad € 1.500,00 = € 1,55 giornalieri;

b) Maneggio di somme per un valore medio mensile compreso tra € 150,01 ed € 1.500,00 = € 0,70 giornalieri;

c) Maneggio di somme per un valore medio mensile fino ad € 150,00 = € 0,52 giornalieri.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

ART. 16 – REPERIBILITÀ

[Art. 32 CCNL 14/09/2000]

1 L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.

3. Tale indennità compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario sia straordinario.

4. I compensi per la reperibilità vengono erogati entro ogni trimestre.

ART. 17 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

[Art. 5 CCNL 31/03/1999 / Art. 23 d.lgs. 150/2009]

1. Le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo.

2. La valutazione ai fini della progressione all'interno della categoria avviene in base al sistema di valutazione dell'ente.

3. Le progressioni orizzontali attribuite a seguito di valutazione effettuata al 31 dicembre di ogni anno, hanno efficacia a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

6. Le parti, prendendo atto delle limitazioni imposte dall'art. 9, commi 1 e 21 del d.l. 78/2010, convengono che – nel periodo di vigenza delle stesse - non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO IV - COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART.18 – COMPENSI DI CUI ALL'ART. 15 COMMA 1 LETTERA K) DEL CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

– incentivi per la progettazione e pianificazione (art. 92 comma 5 e comma 6 del D.Lgs. 163/2006),

– recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997).

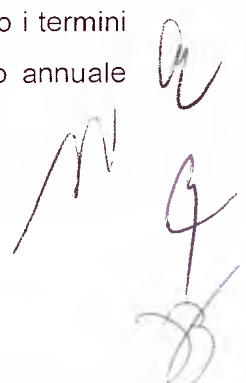
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

ART.19 - COMPENSI DI CUI ALL'ART. 16 COMMA 5 DEL D.L. 98/2011

1. Ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, relativamente all'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 -, sarà destinata alla contrattazione decentrata integrativa una quota, annualmente stabilita in sede di contrattazione decentrata stessa e comunque contenuta entro il limite massimo del 50%, dei risparmi ottenuti, validati dal Collegio dei Revisori dei Conti, conformemente alla normativa vigente in materia e secondo modalità che le parti si riservano di definire ulteriormente.

ART.20 - DISPOSIZIONI FINALI

1.e indennità di rischio e di reperibilità verranno erogate al personale avente diritto, entro i termini stabiliti dal presente contratto, anche nell'ipotesi di mancata sottoscrizione dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate.



APPENDICE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

Con la presente appendice si dà e si prende atto fra le parti di quanto segue:

RELAZIONI SINDACALI

Composizione delegazioni

La delegazione di parte sindacale è composta dalla R.S.U. aziendale e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL. La parte pubblica disporrà per definire in modo certo il mandato della sua delegazione, della quale fanno parte i soggetti indicati con apposito atto dell'organo competente in materia

Obiettivi e strumenti

Le parti, nell'intento di garantire e migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi e delle prestazioni erogate dall'Ente oltre che la tutela e la garanzia dei diritti dei dipendenti, le loro condizioni di lavoro e la loro crescita professionale, convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.

In armonia con quanto stabilito dalle leggi e dai CCNL, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Le relazioni sindacali vengono attivate a livello territoriale per le materie che ne rappresentano l'oggetto in corrispondenza con i diversi modelli relazionali individuati dalle norme di legge e dal CCNL nazionale di riferimento.

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Risorse a disposizione degli organismi sindacali

A norma dell'art. 3 del CCNQ del 7.8.1998, la R.S.U. e le OO. SS. firmatarie del presente CCID hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno degli edifici ove si svolge l'attività lavorativa comunale, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Per l'espletamento dell'attività sindacale di loro competenza, i membri della R.S.U. sono autorizzati ad usare il telefono, il fax e gli altri strumenti tecnologici disponibili presso l'Ente. Trattandosi di Amministrazione con un numero di dipendenti inferiore a duecento, a norma dell'art. 4, comma 2, del CCNQ del 7.8.1998, gli organismi sindacali sopra indicati hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, messo a disposizione da parte dell'Amministrazione nell'ambito della struttura.

Attività sociali, culturali e ricreative

Ai sensi dell'art. 55 CCNL del 14.9.2000, le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nell'ente, sono gestite dalla R.S.U. o da altri organismi rappresentativi dei dipendenti, appositamente costituiti.

Assemblee del personale

A norma dell'art. 56 CCNL 14/9/2000, i dipendenti dell'Ente, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 (dodici) ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

I lavoratori medesimi possono riunirsi in Assemblea sindacale al di fuori dell'orario di lavoro, in locali idonei e in orari da concordare con l'Amministrazione. Per le modalità di esercizio del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro trova applicazione la specifica disciplina di cui all'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro del 7.8.1998 e ss.mm.ii. sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, permessi e altre prerogative sindacali, la quale, tra l'altro, prevede quanto segue:

- le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dalla R.S.U. e dalle OO. SS. firmatarie del presente CCID;
- la convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione dei dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Ufficio gestione del personale, con preavviso scritto, che

deve pervenire all'ufficio citato almeno 3 (tre) giorni prima [dal computo di tale periodo di preavviso sono escluse le festività];

- la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione a ciascuna assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale. Le parti convengono che le Assemblee debbono effettuarsi in orari che possono favorire la massima partecipazione dei dipendenti e che, nello stesso tempo, possano arrecare i minori pregiudizi e disagi possibili ai servizi e all'utenza.

Modalità di fruizione dei permessi sindacali

La disciplina dei distacchi, aspettative e permessi sindacali è dettagliatamente contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7.8.1998 e ss.mm.ii.

Le parti danno atto della Dichiarazione Congiunta n. 4 CCNL 22.1.2004, rivolta a sollecitare che <<i>diversi livelli relazionali sindacali previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, evitando ogni possibile ricaduta negativa alla fruibilità delle prerogative sindacali>>.

L'esercizio dei diritti sindacali è tutelato favorendo, nel limite del monte ore spettante ai sensi della vigente normativa contrattuale nazionale, l'attività dei delegati e dei componenti degli organismi sindacali aventi diritto all'interno del proprio luogo di lavoro, così come la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle OO. SS. alle quali aderiscono.

Si dà atto che l'art.10, comma 6, CCNQ del 7.8.1998 stabilisce che << Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa – comunque denominata – di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il Dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata>>.

Ad integrazione della disposizione del CCNQ di cui al precedente comma, si stabilisce che, in caso di assenza dal servizio per permessi sindacali, i dipendenti interessati debbono far pervenire al proprio Dirigente o Responsabile del Servizio apposito preavviso almeno 3 (tre) giorni prima, fatti salvi casi impreveduti di particolare urgenza. Dal computo di tali giorni di preavviso sono escluse le festività.

INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO

Individuazione dei servizi minimi essenziali

I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

Nel Comune di MONTEBELLO JONICO, tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi capi.

Modalità di individuazione del personale

I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Servizi esternalizzati o in appalto

Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

Stato civile

Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.

Il contingente di personale è di un istruttore di categoria C con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

Servizio elettorale

Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

Servizio di protezione civile

Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.

Il contingente di personale individuato consiste in un tecnico di categoria C e due agenti di polizia locale.

Polizia locale

Le prestazioni da garantire sono:

a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

Il contingente è individuato in n.2 agente categoria C.

Letto , approvato e sottoscritto

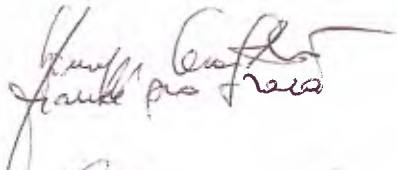
OO.SS Francesco Criaco

La RSU:

Battaglia Fortunato

Ceravolo Giuseppe

Iracà Francesco



La parte pubblica:

Bognoni Patrizia

Calabrò Domenico

Iamonte Margherita



Comune di Montebello Ionico

Scheda pesatura responsabili di procedimento

		Procedimento		
		Categoria		
Punti		PUNTEGGIO		
3	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti del Procedimento.			
4	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti del Procedimento.			
5	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti del Procedimento.			
Punti COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - 8 PUNTI				
3	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegata ad attività per la realizzazione di ll. quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio, l'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume. In particolare responsabilità, distinguendo i casi in cui la procedura è stata standardizzata fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente discrezionale.			
4	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegata ad attività per la realizzazione di ll. quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersovietivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico d. l. l. n. ecc.).			
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegata ad attività per la realizzazione di ll. quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.			
Punti LIVELLO DI AUTONOMIA - 5 PUNTI				
3	Tale criterio esprime il livello di autonomia operativa o di incidenza nell'attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.			
4	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.			
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un moderato livello di autonomia operativa in quanto i ruoli di attività assegnati sono governati e misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.			

TOTALE PESATURA

INDENNITÀ TEORICA

CRITERI DI PESATURA			
	categoria	massimo punteggio per categoria	massimo importo teorico attribuibile
		D	18
compilata la scheda di valutazione si procede a proporzionare il punteggio ottenuto rispetto al massimo importo teorico attribuibile per categoria secondo la tabella a fianco indicata	C	14	€ 1.944,44
	B	11	€ 1.527,78

l'importo teorico dell'indennità risultante dalla presente scheda qualora non potesse venire erogato per insufficienza di fondi destinato alle indennità di procedimento verrà proporzionato al totale delle risorse a tal fine destinate con l'approvazione del CCD

CATEGORIA		massimo punteggio per categoria	massimo importo attribuibile
3	categoria D	18	€ 2.500,00
4	categoria C	14	€ 1.944,44
5	categoria B	11	€ 1.527,78

B
E

M
S
L

UTILIZZO RISORSE ANNO 2013

FONDO CONTRATTABILE € 31.005,59

DESTINAZIONE RISORSE	SOMMA STANZIATA
INDENNITA' DI RISCHIO E DISAGIO	€ 2.970,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 5.908,76
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 1.000,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17, comma 2, lett.f), CCNL 1.4.1999	€ 14.026,83
FONDO INCENTIVANTE LAVORI PUBBLICI	€ 15.000,00
FONDO COMPLESSIVO PER LA PRODUTTIVITA' (art. 17, comma 2, lett.a, CCNL 1.4 1999	€ 3.500,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17, comma 2 lett i), CCNL 1 4 1999	€ 3.600,00

Le somme non liquidate secondo i criteri sopra riportati verranno inserite come economie per l'anno 2014

UTILIZZO RISORSE ANNO 2014

FONDO CONTRATTABILE € 31.005,59

DESTINAZIONE RISORSE	SOMMA STANZIATA
INDENNITA' DI RISCHIO E DISAGIO	€ 2.970,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 5.908,76
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 1.000,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17, comma 2, lett.f), CCNL 1 4.1999	€ 14.026,83
FONDO INCENTIVANTE LAVORI PUBBLICI	€ 15.000,00
FONDO COMPLESSIVO PER LA PRODUTTIVITA' (art. 17, comma 2, lett.a, CCNL 1.4 1999	€ 3.500,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1 4.1999	€ 3.600,00

UTILIZZO RISORSE ANNO 2015

FONDO CONTRATTABILE € 31.005,59

DESTINAZIONE RISORSE	SOMMA STANZIATA
INDENNITA' DI RISCHIO E DISAGIO	€ 3.840,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 5.908,76
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 1.000,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art 17, comma 2, lett.f), CCNL 1.4.1999	€ 16.000,00
FONDO INCENTIVANTE LAVORI PUBBLICI	€ 15.000,00
FONDO COMPLESSIVO PER LA PRODUTTIVITA' (art 17, comma 2, lett.a, CCNL 1.4.1999)	€ 6.924,03
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art 17, comma 2, lett. i), CCNL 1.4.1999	€ 3.150,00

La somma di € 7.000,00, economie provenienti dagli anni 2013- 2014, è destinata al progetto di produttività presentato all'Amministrazione dal Settore Lavori Pubblici- Manutenzione e Servizi

La somme di € 2.500,00, fondo produttività 2015, è destinata alla produttività individuale al personale di categoria A addetti al servizio di raccolta RSU .

La restante somma € 4.524,03, oltre le economie risultanti dal fondo 2015, è ripartito tra i settori in proporzione al numero del personale assegnato , con esclusione del personale di categoria A

La parte sindacale chiede all'Amministrazione di definire in tempi brevi e, comunque entro la fine dell'anno, il CCDI per l'anno 2016 , destinando risorse per assicurare la progressione orizzontale ad almeno una unità di personale per ogni categoria.

Montebello Jonico, li 30.09.2015

Letto , approvato e sottoscritto

OO.SS Francesco Criaco

CGIL Riccardo Barbucci

La RSU:

Battaglia Fortunato

Ceravolo Giuseppe

Iracà Francesco

La parte pubblica:

Bognoni Patrizia

Calabrò Domenico

Iamonte Margherita

DA ALLEGARE AL CONTRATTO COLLETTIVO

2012 7000 €