

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**COMUNE DI MANGONE**

**COSENZA**

L'anno 2010 il giorno 29 del mese di DICEMBRE alle ore 10,30 nella Sede Comunale di Mangone (Cs), convocata dal Presidente, si è riunita la Delegazione Trattante, per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli Istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa.

Sono presenti:

Parte Pubblica:

Presidente Dott.ssa Caterina Dodaro

Resp. Settore Finanziario =====

Resp. Settore Tecnico Geom. Giovanni Berardi

Parte Sindacale:

OO.SS. Territoriali

Parte Sindacale:

OO.SS. Territoriali

-Sig. Antonio Caruso-

-Delegato territoriale rappresentante FP CIGL

-Sig. Ugo De Rose

- Delegato territoriale rappresentante CISL FP

Rsu Sig.ra Stancato Maria

Delegato Uil FPL Sig. Vincenzo Macchione

**Che** con deliberazione di Giunta Comunale n.67 del 11.11.2010 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica.

**Che** con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 03.12. 2010 sono state impartite le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica.

**Che** con Deliberazione n.83 del 28.12.2010 la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCD integrativo parte economica 2010;

**Che** con nota n. 4358 del 28.12.2010 è stata convocata, per il giorno 29/12/2010 la delegazione trattante;

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2010

### Art. 1 Campo di applicazione

Il presente CCDI si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

### Art. 2 Durata e decorrenza di applicazione del contratto

Il presente CCDI ha valenza per la parte normativa e per la parte economica fino al 31.12.2010. La parte normativa può essere modificata in sede di delegazione trattante e la modifica assume la stessa valenza temporale della parte modificata, fermo restando l'osservanza degli istituti a contenuto normativo del contratto collettivo nazionale aventi carattere vincolato (Art. 2, c. 3, CCNL 2002-2005). Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto o di quello nazionale.

### Art. 3 Risorse disponibili

La presente seduta ha per oggetto la presa d'atto della costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, nonché la destinazione di dette risorse secondo gli indirizzi impartiti dall'organo d'indirizzo politico con delibera di giunta comunale n. 73 del 03.12.2010. Le parti prendono atto che il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività-anno 2010- è stato regolarmente costituito dal responsabile del settore finanziario,determina n.20 del 08.06.2010 con le risultanze di cui all'allegato A).

FONDO DI COMPETENZA PARTE STABILE 2010	€ 24.485,51
FONDO PARTE VARIABILE ANNO 2010	€ 00,0
FONDO COMPETENZA 2010	€ 24.485,51
SOMME UTILIZZATE PER PEO	€ 5.775,13
SOMME UTILIZZATE PER INDENNITA' DI COMPARTO	€ 2.993,40
REINQUADRAMENTO	€ 1.429,40
TOTALE FONDO DI COMPETENZA ANNO 2010	€ 14.287,58
FONDO NON UTILIZZATO ANNO PRECEDENTE	€ 00,0
TOTALE FONDO ANNO 2010	€ 14.287,58

La delegazione trattante procede alla ripartizione del fondo per il finanziamento dei seguenti istituti:

RIPARTIZIONE FONDO 2010		
TIPO DI REMUNERAZIONE	UNITA'	IMPORTO
Indennità di disagio	N. 2	€ 660,00
Maneggio valori	N.2	€ 600,00
Indennità per particolare responsabilità	N.1	€ 300,00
Compensi per specifiche responsabilità Cat. B eC	N. 2	€ 4500,00
Produttività/Piani di lavoro	N.1	€ 5.500,00
	Progressione econ. orizzontale	€ 1.931,60
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 13.491,60</b>

Pertanto residua la somma di € 795,98 che costituisce economia.

**Art.4****Risorse destinate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

**Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D affidate con atto formale.****Compensi Anni lordi**

Responsabilità riferite a personale di categoria B5 e C1, individuate dal Responsabile del Servizio, per coordinamento e per lo svolgimento di attività istruttoria e di supporto allo stesso responsabile.

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	
€ 2.100,00	1 B5	
€ 2.400,00	1 C1	
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 4.500,00</b>

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile qualora si tratti di incarico diverso da quello conferito ai sensi dell'art. 17 lettera f) nella misura massima di **€ 300** annui.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

L'indennità di cui al presente punto è fissata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile, anagrafe	€ 300,00

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
€ 300,00	1 B5	€ 300,00

**ART. 5 - Indennità di maneggio valori, disagio**

L'**indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

- in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa;
- per un valore pari a € 1,00 giornalieri;
- solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche indicate al primo punto;

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

n. 2 addetti (cat. B5 e C1) Indennità totale prevista: **€ 600,00**.

- **l'indennità di disagio**, in applicazione della disciplina di cui all'art. 7 comma 2 lett. e) del CCNL 01.04.1999 l'indennità di disagio, quantificata in € 30 mensili per 11 mensilità, è corrisposta a n. 2 addetti e profili professionali

Tipologia di disagio:

-1 ( Agente polizia locale cat. C)

Il personale , oltre ai compiti proprio della categoria di appartenenza, è inoltre impiegato nel svolgere una pluralità di lavori disomogenei, anche ai fini della protezione civile. Il personale è inoltre tenuto ad assicurare pronta disponibilità.

-1 (categoria B5):

per attività di front –office e sportello.

Indennità totale prevista: **€ 660,00.**

## **ART. 6**

### **Produttività**

PRODUTTIVITA' (Art. 17 CCNL 1.4.99)

Sulla base degli obiettivi definiti dal bilancio e dai relativi allegati saranno erogati, previa verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, le risorse disponibili nel fondo costituito ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a, del CCNL 1 aprile 1999.

I Responsabili di Settore, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio, provvedono a pianificare i piani di lavoro annuali relativi ai loro Settori. In tali piani di lavoro dovrà essere evidenziato:

La descrizione sintetica del progetto;

Gli obiettivi di miglioramento;

Il personale coinvolto ( tutti i dipendenti in servizio nel settore)

I tempi di realizzazione complessivi (entro il 31 dicembre).

PRODUTTIVITA' comma 5 dell'art.15 del CCNL 1.4.99

### **MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO SERVIZI ISTITUZIONALI**

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22.1.04, le risorse di cui al comma 5 dell'art. 15 del CCNL 1.4.99 previste nell'art. 5 (risorse decentrate variabili) del presente CCDI, potranno dare luogo al finanziamento di piani di lavoro utili al raggiungimento di un miglioramento qualitativo quantitativo dei servizi istituzionali.

A tal fine gli obiettivi dovranno essere tangibili, verificabili e chiaramente percepibili dall'utenza di riferimento.

I piani di lavoro dovranno rispondere ad una logica di investimento con ricadute in termini di ritorno produttivo nell'organizzazione del settore.

A tal fine sono individuati i seguenti obiettivi/standard strategici da perseguire:

- ◆ minor tempo di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento;
- ◆ arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni ed utilità per l'utente, in particolare quelli portatori di bisogni particolari;
- ◆ nuovi servizi che non venivano prestati, per servire nuovi utenti o per dare risposta a nuovi bisogni di utenti già serviti;
- ◆ aumento delle prestazioni erogate interni ed esterni (ad esempio più ore di vigilanza, più ore di apertura al pubblico, più utenti serviti, assistenza agli organi istituzionali ecc.) ;
- ◆ impatto sui fenomeni dell'ambiente che influenzano la qualità della vita ( ad esempio: intensificazione controlli, riduzione comportamenti illegali ecc.).

Nello specifico i piani di lavoro, incompatibili con le prestazioni straordinarie, potranno prevedere particolari forme di lavoro flessibile anche plurisettimanale, conseguendo l'obiettivo del contenimento del lavoro straordinario.

Per l'anno 2010 sono previsti i seguenti piani di lavoro:

Piani di lavoro servizio di Polizia municipale:	N° dei dipendenti interessati 1 C1	somma prevista € 5.500,00
--	---------------------------------------	------------------------------

<b>TOTALE</b>	N.	€5.500,00
---------------	----	-----------

**ART. 7**
**Criteria erogazione produttività (art. 17 C.C.N.L. 1/04/99)**

L'effettivo apporto individuale nell'ambito dei Piani di Lavoro dovrà essere accertato dal Responsabile interessato sulla base delle seguenti schede individuali di valutazione, definite in breve SIV-PL:

Scheda

**Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dell'incentivo per la produttività**

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_ nato il \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_ Ctg. \_\_\_\_\_

Elementi Organizzativi	Indici	Grav. Insuff.	Insufficiente	Sufficiente	Adeguato	Buono	Ottimo
		0	1	2	3	4	5
	<b>Punti</b>						
<b>1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte</b>	<b>Diligenza</b>						
	<b>Precisione</b>						
	<b>Qualità</b>						
	<b>Puntualità</b>						
<b>2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi</b>	<b>Valutazione di situazioni nuove</b>						
	<b>Si adatta a situazioni nuove</b>						
	<b>Opera con flessibilità</b>						
	<b>Gestisce situazioni di crisi</b>						
<b>3. Collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici</b>	<b>Comunica</b>						
	<b>Collabora</b>						
	<b>Si rende disponibile</b>						
	<b>E' aperto al confronto</b>						
<b>4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali</b>	<b>Sa organizzare il proprio tempo</b>						
	<b>Sa sfruttare le risorse</b>						
	<b>Razionalizza le procedure</b>						
	<b>Fa proposte migliorative</b>						
<b>Totali</b>							
<b>Totale complessivo</b>							
<b>Punteggio ( Tot. / 80)</b>							

**Osservazioni del dipendente:**

**IL RESPONSABILE APICALE**

N.B. Il dipendente partecipa all'attribuzione dell'incentivo per la produttività se consegue un punteggio individuale pari o superiore a 6 (il punteggio risultante dalla scheda di valutazione equivalente a 6 è di 48 punti, il punteggio massimo è 10, equivalente a 80 punti nella scheda).

**ART. 8**
**Criteria per la progressione economica orizzontale**

1. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili, stabilite in conformità a quanto disposto dai contratti collettivi nel tempo vigenti.

2. Ai fini della progressione economica sono adottate le metodologie permanenti di valutazione già esistenti all'interno dell'ente, basati su selezione e merito..

3. La valutazione è di competenza esclusiva dei Responsabili dei singoli Settori e del Sindaco per l'area vigilanza e si effettua mediante l'elaborazione di una Scheda Individuale di Valutazione ( SIV).

Le SIV sono conservate a cura dell'ufficio di ciascun Responsabile interessato, ai fini della legge 7 agosto 1990 n. 241 e nel rispetto della legge 31 dicembre 1996 n. 675.

4. La SIV deve essere elaborata entro il giorno 30 del mese di gennaio dell'anno successivo a quello della valutazione e trasmessa a ciascun dipendente

I dipendenti interessati, entro dieci giorni dalla ricezione della SIV possono presentare osservazioni;

5. L'assegnazione della nuova posizione economica, di norma, ha effetto dal primo giorno del mese di gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione (salvo accordi annuali diversi).

6. Per l'anno 2010 sono attribuite le Peo, secondo gli indirizzi dell'Amministrazione, ad una quota limitata al 65% dei dipendenti (con arrotondamento all'unità superiore) di ogni categoria e posizione economica interessata alla progressione economica, in servizio nell'anno 2010 e avente i requisiti per partecipare, tenendo conto che la valutazione del Personale può essere effettuata nell'immediato tenendo conto dei criteri preventivamente stabiliti.

## **ART. 9 DISPOSIZIONI FINALI**

### Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art. 5 del CCNL.

FIRMA DELL'ACCORDO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte Pubblica:

Fto Presidente Dott.ssa Caterina Dodaro

Fto Componente Geom. Giovanni Berardi

Parte Sindacale:

OO.SS. Territoriali

Fto. Sig. Antonio Caruso- -Delegato territoriale rappresentante FP CIGL

Fto Sig. Ugo de Rose - Delegato territoriale rappresentante CISL FP

Fto Rsu Sig.ra Stancato Maria

Fto Delegato Uil FPL Sig. Vincenzo Macchione