

COMUNE DI GROTTERIA

Provincia di REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

ANNO 2010

Il giorno 1 Ottobre 2010 alle ore 10,30 presso la sala della Giunta Comunale del Comune di
Grotteria si è riunita la Delegazione trattante nelle figure

Parte Pubblica

1. Segretario Generale Dr. Arturo Tresoldi
2. Dr Lombardo Vincenzo Responsabile area finanziaria
3. Arch. Certomà Tommaso

Parte sindacale:

1. RSU -Bruzzeze Isidoro
2. CGIL -FP –delegato Candido Vincenzo
3. UIL FPL -Renato Scordino
4. F.P. CISL - Mileto Gaetano

Introduce la riunione il Segretario Comunale , il quale da lettura di quanto liquidato ai dipendenti relativamente all'anno 2009 , si procede quindi all'esame del fondo del salario accessorio 2010 , predisposto dal Responsabile dell'Ufficio finanziario il quale risulta composto dalle seguenti voci:

COMUNE DI GROTTERIA
FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2010

Contratto	descrizione fonte finanziamento	importo	finanziamento già utilizzato	Importo
CCNL 1.4.99	Art. 14, comma 4		Progressioni orizzontali	12.102,61
	Art. 15, comma 1, lett a)	32.009,15	PO quota già fruita sal access	
	Art. 15, comma 1, lett b)		Indennità comparto	4.733,44
	Art. 15, comma 1, lett c)		Indenn pers educat asili nido	
	Art. 15, comma 1, lett e) (part time Albanese Elisabetta 01/01/06 al 30/06/06)		reinquadramento 31/3/99	0,00
	Art. 15, comma 1, lett g)		Totale (b)	16.836,05
	Art. 15, comma 1, lett h)		Totale A-B	35.647,96
	Art. 15, comma 1, lett i)		Parte variabile del fondo	
	Art. 15, comma 1, lett j) (1)	2.105,18	Rimanenza fondo 09 e prec	49.076,53
	Art. 15, comma 1, lett l)			
	Art. 15, comma 5)		Pagamenti eseguiti nel 2010	
CCNL 5.10.01	Art. 4, comma 1) (2)	2.878,37	Reperibilità	2.065,00
	Art. 4, c 2) Ria pers cess da 2000	9.570,08	Attiv Partcol Disag	1.446,00
CCNL 21.1.04	Art. 32, comma 1) (3) 2004	1.593,30	Specifiche responsabilità	7.250,00
	Art. 32, comma 2) (3/a) 2004	1.284,92	Responsabilità stato civile	300,00
	Art. 32, comma 7) (3) Solo 2004		Progetto obbiettivo	0
CCNL 8.2.06	Art. 4, comma 1) anno 2006	1.298,06	Arr progress orizzontale	0
	Art. 4, comma 2-a) Solo 2006		Totale pagamenti	11.061,00
CCNL 11.04.08	Art. 8 comma 2) da anno 2008	1.744,96	Rimanenza fondo variabile	38.015,53
	Art. 8 comma 3) Solo 2008		Fondo stabile	35.647,96
CCNL 04.06.09	Art. 4 comma 2) anno 2009			
			Totale	
	totale (a)	52.484,01		73.663,49

Note

(1)	Monte salari 1997 - 0,52%	404.841,54
(2)	Monte Salari 1999 - 1,1%	261.669,62
(3 e 3/a)	Monte Salari 2001 -0,62-0,50-0,20%	256.984,00
	Monte Salari 2003 - 0,5-0,3%	259.612,75
	Lavoro straord anno 2000	2.504,82
	Monte salari 05 - 0,6% e 0,9%	290.826,19
	Monte salari 07 - 1,5% - G.M. 0,1%	280.063,26

IL RESP SERVIZIO AMMIN. CONTABILIE
(Dr Vincenzo LOMBARDO)

1) REPERIBILITA'

La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita nelle ipotesi già disciplinate dai vari regolamenti e per le seguenti aree di pronto intervento:

- Intervento a tutela della pubblica incolumità e salvaguardia del patrimonio comunale;
- Servizio di Polizia Municipale e protezione civile;

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate.

Somma prevista e stanziata €2.500,00 (Duemilacinquecento/00)

2) PROGRESSIONE ORIZZONTALE

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;
3. Con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
4. In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
5. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
6. I criteri contrattuali per l'applicazione dell'istituto sono:
 - progressione economica nell'ambito della categoria A (tutti i passaggi della categoria A):
(gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati)

previa selezione in base a:
 - risultati ottenuti;
 - > valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;

- > impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- > gli elementi sopra indicati sono integrati anche dalla valutazione dell'esperienza acquisita.

- progressione economica verso B2 , B4 e C2 (passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C):

gli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999 integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

selezione in base a:

- risultati ottenuti,
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- > impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- > gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.

- progressione economica verso B3/B4, B5/B6 e C3/C4 (passaggi alla seconda e terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C) :

selezione in base a:

- > risultati ottenuti;
- > valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
- > impegno e alla qualità della prestazione individuale.

- progressione economica verso B7, C5 (passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C) e progressione economica all'interno della categoria D

previa selezione basata sugli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999:

selezione in base a:

- > risultati ottenuti,
- > valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- D impegno e alla qualità della prestazione individuale;

utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

7. I criteri contrattuali prima elencati sono inoltre completati e integrati attraverso le seguenti specificazioni:

Il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica consiste nelle seguenti puntualizzazioni:

- a) La selezione in base ai risultati ottenuti dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- essere effettuata in modo trasparente e oggettivo;
- riferirsi a percorsi di programmazione certa;
- utilizzare indicatori di risultato, definiti a priori, che consentano la quantificazione della misura del risultato raggiunto;
- essere preventivamente comunicata ai dipendenti nell'oggetto e nelle modalità di valutazione;
- essere certificata dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale;

b) La valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- avere fornito stabilmente una prestazione che richiede un diverso e maggiore impegno;
- avere seguito con profitto un processo formativo;
- avere modificato l'attività lavorativa a seguito di processi di riorganizzazione.

c) L'impegno e qualità della prestazione individuale dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- per la valutazione dell'impegno è necessaria una combinazione di elementi oggettivi e soggettivi (presenza, disponibilità... ecc.)
- la qualità deve essere rilevata con modalità definite e su dati certi da cui possano desumersi indicatori preventivamente definiti e riferiti al livello di soddisfacimento atteso.

d) L'esperienza acquisita dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- tenere conto solo in parte, dell'anzianità di servizio cioè quando questa ritenuta utile ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione;
- tenere conto anche dell'esperienza acquisita con attività svolte, sia all'interno che all'esterno dell'ente che siano documentate e riportate nel curriculum professionale.

7. I criteri sopra riportati, così come completati e integrati, dovranno essere esplicitati attraverso metodologie permanenti di valutazione a cui dovranno essere correlati appositi processi applicativi. Metodologie e processi applicativi a cui dovranno attenersi i soggetti tenuti ad effettuare le valutazioni, che, in base all'art. 16, comma 2, lettera d) del contratto collettivo nazionale per la revisione del sistema di classificazione del personale, dovranno essere oggetto di concertazione.

Ai fini della progressione economica orizzontale. secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

La disciplina del comma I trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del CCNL. QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 -2009 BIENNIO ECONOMICO 2006-2007.

Si precisa che la disciplina della progressione orizzontale così come modificata dal D. Lgs 150/2009 sarà attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di Dipendenti, per categoria, che partecipano alla stessa , in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione sopra indicato.

Spesa prevista e stanziata € 1.200,00 (Milleduecento/00)

3) ATTIVITA' PARTICOLARMENTE DISAGGIATE

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti.
3. L'indennità per compensare attività svolte in condizioni particolarmente disagiate in termini economici è stabilita in Euro 3,00 al giorno
4. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso giornaliero
Orari di lavoro articolati da una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale addetto	Euro 3,00

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Somma prevista e stanziata € 2.000,00 (Duemila/00)

4) Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99, debbano intendersi i casi e le fattispecie già previste e disciplinate dal 6° comma dell'art. 36 del CCNL 06/07/1995 e quindi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale.
3. Al personale delle categorie B e C a cui sia stata formalmente attribuita tale responsabilità spetta un compenso annuo lordo da un importo non superiore ad Euro 2.500,00, come stabilito dall'art.7, comma 1, del CCNL 09/01/2006

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B e C individuate dal Dirigente di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai) o per l'affidamento di con apposito provvedimento scritto e motivato al dipendente individuato. la responsabilità della istruttoria e di ogni altro adempimento inerente il singolo procedimento nonché , eventualmente. dell' adozione del provvedimento finale	Euro 1.250,00

Responsabilità riferite a personale di categoria B e C, individuate dal Dirigente di Settore per l'affidamento di con apposito provvedimento scritto e motivato al dipendente individuato. la responsabilità della istruttoria e di ogni altro adempimento inerente due procedimenti nonché , eventualmente. dell' adozione del provvedimento finale	Euro 1.500,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B e C, individuate dal Dirigente di Settore per l'affidamento di con apposito provvedimento scritto e motivato al dipendente individuato. la responsabilità della istruttoria e di ogni altro adempimento inerente tre procedimenti nonché , eventualmente. dell' adozione del provvedimento finale	Euro 1.750,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B e C, individuate dal Dirigente di Settore per l'affidamento di con apposito provvedimento scritto e motivato al dipendente individuato. la responsabilità della istruttoria e di ogni altro adempimento inerente quattro procedimenti nonché , eventualmente. dell' adozione del provvedimento finale	Euro 2.000,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B e C, individuate dal Dirigente di Settore per l'affidamento di con apposito provvedimento scritto e motivato al dipendente individuato. la responsabilità della istruttoria e di ogni altro adempimento inerente di cinque o più procedimenti nonché , eventualmente. dell' adozione del provvedimento finale	Euro 2.500,00

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Si stabilisce pertanto che ai sensi del comma 5 dell'art 4 della legge 241/1990, il dirigente di ciascuna unità organizzativa dovrà provvedere preliminarmente ad assegnare con apposito provvedimento scritto e motivato al dipendente individuato. la responsabilità della istruttoria e di ogni altro adempimento inerente il singolo procedimento nonché , eventualmente. dell' adozione del provvedimento finale, pertanto necessiterà individuare i dipendenti responsabili delle tipologie di procedimenti di competenza dei vari Settori e al responsabile del procedimento dovranno essere affidati i compiti di cui all' art. 6 della legge 241/90. ed in particolare:

- adottare ogni misura necessaria all'adeguato e sollecito svolgimento dell' istruttoria. ivi compresa la richiesta di regolarizzare atti e/o documenti e di integrare istanza prive dei requisiti di ammissibilità di cui all' art. 3:
 - effettuare ogni comunicazione ai soggetti istanti ed agli altri soggetti interessati o titolari del diritto di intervenire nel procedimento. ivi compresa la comunicazione di avvio del procedimento e la comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza:
 - proporre l'indizione o indice la conferenza dei servizi di cui agli art!. 14 e ss. l. 241/1990 s.m.i.
 - promuovere la sottoscrizione di accordi integrativi o sostitutivi *ex an.* II l. 241/1990:
 - curare le comunicazioni e le pubblicazioni previste da leggi e regolamenti. anche al fine di assicurare al provvedimento finale i requisiti di efficacia
5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
6. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Somma prevista e stanziata €13.500,00 (tredicimilacinquecento/00)

5) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti

qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso, sulla base dei criteri applicativi definiti nella sede decentrata.

3. Il compenso, nella misura di €300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici del protocollo informatico
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Somma prevista e stanziata €600,00 (Seicento/00)

6) per quanto attiene alla erogazione delle indennità di produttività , della incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione nonché ai criteri guida per la pianificazione gestionale dei programmi e degli obiettivi , le parti concordano che i criteri adottati ed approvati dalla Giunta Comunale con delibera 143 del 21 dicembre 2009 , concordati a livello territoriale con le Organizzazioni sindacali firmatari del contratto collettivo tramite apposite riunioni tenutasi con il Nucleo di Valutazione Associato di cui fa parte il Comune di Grotteria , sono particolarmente complesse per cui auspicano una loro rivisitazione al fine di renderle più semplici.

Si ribadisce che sino a quando le stesse non verranno modificate si continueranno ad applicare le citate metodologie indicate nella delibera della Giunta Comunale n° 143 del 21 dicembre 2009.

Somma prevista e stanziata € 19.415,53 + 35447,96 = 54.863,49

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti di comune accordo , atteso che ai sensi dell'art 9 comma 4 della legge 122/2010, si stabilisce che gli aumenti contrattuali relativi al CCNL 2008/2009 , non possono superare il 3,2% e che tale vincolo si applica anche ai contratti già sottoscritti , si impegnano a prelevare dal fondo incentivante nella parte variabile, le somme necessarie a garantire la restituzione all'ente del differenziale eventualmente percepito dai dipendenti , per il periodo contrattuale sopra indicato.

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno 13 del mese di Dicembre dell'anno 2010, presso la sede del Comune di Grotteria si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente , F.to **Sig. firmato Dr Arturo Tresoldi**

2. Delegazione di parte sindacale :

Rappresentanza sindacale unitaria, **firmato dal Sig. F.to Bruzzese Isidoro**

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L. FP : **Firmato F.to Candido Vincenzo**

- C.I.S.L - FPS **Firmato F.to Mileto Gaetano**
- U.I.L. FLP: **Firmato F.to Scordino Renato**
- COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO (Fiadel/Cisal/Failp/Cisal,Cisas/Fisael, Confail,-Unsiu,Confill Enti Locali — Cusal, Usppi- -Cuspel-Fasil-Fadel)
- DICCAP - DIPARTIMENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO — POLIZIA MUNICIPALE ("Snalcc — Fenal — Sulpum")

Le delegazioni trattanti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1999 così come risultano specificate nel presente documento