

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRA
L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE E LE OO.SS.
TERRITORIALI E AZIENDALI – RISORSE ANNO 2016

MS
Scuderi
Scuderi



Comune di
San Vincenzo La Costa
Provincia di Cosenza

Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016. **Parte Economica**

In data 24 novembre 2016 presso la residenza Municipale del Comune di San Vincenzo La Costa ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione trattante di Parte Pubblica:

Presidente Segretario Comunale Dott.ssa Michela Cortese

Componenti Responsabile Settore finanziario Dott. Lo Bianco Giancarlo

La delegazione sindacale territoriale rappresentativa:

Organizzazione sindacale FP-CGIL

Organizzazione sindacale CISL-FP

Organizzazione sindacale UIL-FPL Paolo Sposato

Organizzazione sindacale CSA

R.S.U. Ente Sig. Ciancio Carlino

R.S.U. Ente Geom. Giancarlo Saullo

Visto il verbale dell'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale del 25 ottobre 2016;

Vista la determina di costituzione e ricognizione del fondo per la ripartizione delle risorse decentrate 2016;

Vista l'ipotesi di CCDI del 24/11/2016;

Vista la certificazione positiva del Revisore unico dei conti pervenuta al prot. n. 2632 del 22/11/2016;

Vista l'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica rilasciata con delibera di Giunta comunale n.11 del 18/02/2010;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016 nel rispetto delle Direttive impartite dalla Giunta Comunale con delibera n. 42 del 27.09.2016

Art. 1

Premessa

Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali" richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto Regioni - Autonomie Locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale

b) all'art. 2 del nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03,1999, che definisce gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art. 4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi ai vari istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 4 – p.1 CCNL 22.1.2004).

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

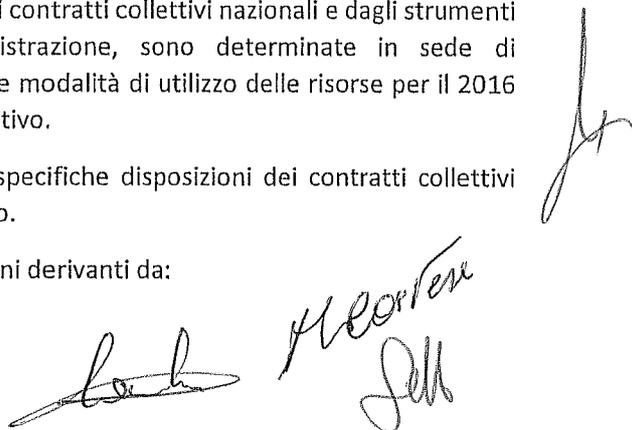
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di San Vincenzo La Costa e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Le disposizioni del presente contratto hanno efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL, che detti norme incompatibili con esso.

3. Le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. Le modalità di utilizzo delle risorse per il 2016 sono determinate con il presente contratto decentrato integrativo.

4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:



- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

6. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

- a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

Art. 4

Individuazione delle risorse decentrate

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione n. 276 del 12.09.2016 e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Art. 5

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo risulta costituito:

- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dai diversi CCNL.

In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

- b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate nella tabella che si allega
- c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

Art. 6

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the word 'Montese' written vertically.

Il totale delle risorse, rideterminate con atto del Responsabile Settore finanziario n.276 del 12.09.2016, e destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2016 così suddiviso tra i diversi istituti:

1. Indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL dell'1.4.1999, per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (addetti al front-office con l'utenza) per n°4 unità per un importo di € 330,00 pro-capite;

2. Indennità di rischio ex art. 17, comma 2 lettera d) CCNL del 1.4.1999 come individuata nel verbale di delegazione trattante del 19.04.2010 e come da delibera di Giunta Comunale n°41 del 01.09.2010 (operai addetti ai servizi manutentivi esterni Custode cimitero e autisti scuolabus) per n°6 unità per un importo di € 330,00 pro-capite ;

3. Indennità di comparto prevista dall'art. 33 del CCNL del 22.03.2004;

4. Indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lettera f) CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.1.2004;

Le indennità, di cui ai punti da 1 a 4 si intendono confermate per l'anno 2016 per l'ammontare in godimento già stabilite con verbale di delegazione trattante del 19.04.2010 e come da delibera di Giunta Comunale n°41 del 01.09.2010 n° 3 lavoratori di cat. "C" € 1.000,00 X 3 = € 3.000,00;

n° 1 Lavoratore di Cat. "B" € 990,00;

5. Progressioni economiche orizzontali ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.03.99.

Le somme non utilizzate e non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario andranno ad alimentare il fondo produttività anno 2016.

Art. 7

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

Con decorrenza 1 gennaio 2016 vengono attivate nuove procedure di progressione orizzontale nel limite di € 5.576,17 finanziate a valere sulla quota del fondo produttività collettiva.

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2016.

Posto che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema permanente di valutazione vigente.

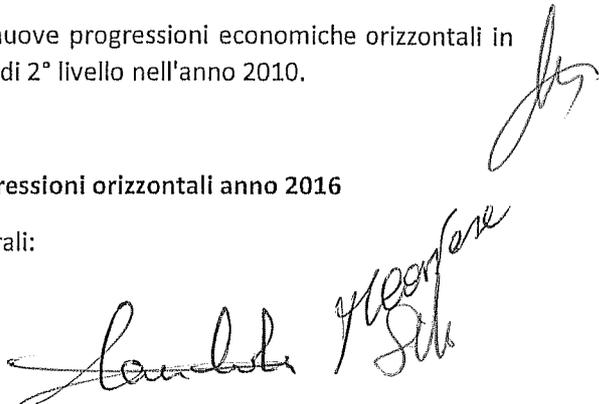
Posto, inoltre, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

Le parti concordano che per l'anno 2016 sono riconosciute nuove progressioni economiche orizzontali in quanto le ultime effettuate risalgono all'ultima contrattazione di 2° livello nell'anno 2010.

Art. 7 bis

Criteri e modalità per l'attribuzione delle progressioni orizzontali anno 2016

Le selezioni saranno effettuate secondo i seguenti criteri generali:



1. Aver maturato alla data del 31.12.2015 un'anzianità di servizio a tempo indeterminato di 24 mesi nella categoria e posizione economica posseduta alla data del 31.12.2015;
2. Non essere incorsi in sanzioni disciplinari, più gravi del rimprovero scritto negli ultimi 2 anni;
3. Possono partecipare alle selezioni i dipendenti in servizio, non in prova, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di scadenza del termine di presentazione delle domande che risultano inquadrati nella medesima categoria, nella posizione economica immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
4. La selezione interna alla categoria avviene attraverso la valutazione dei concorrenti sulla base degli elementi contenuti nelle singole schede personali di ciascun dipendente che, per i Responsabili di Servizi sono quelle presentate dal nucleo di valutazione; conseguono il passaggio alla posizione economica successiva coloro che ottengono un punteggio complessivo pari e rapportato a 7/10;
5. La scheda individuale recepita nel Sistema di misurazione e valutazione vigente è compilata dal Responsabile di settore unitamente all'organismo di valutazione, secondo i criteri della precedente contrattazione, con l'assegnazione di max punti n. 30 all'anzianità acquisita nella categoria, max punti n. 60 alla qualità delle prestazioni, max punti n. 20 ai risultati conseguiti, max punti n. 25 all'impegno profuso, max punti n. 20 alle prestazioni rese; l'importo erogabile equivale al risultato di apposita formula aritmetica di calcolo proporzionale.
6. In caso di ex aequo si dà la precedenza al più anziano nella posizione economica ed in subordine al più anziano di età;
7. Avere conseguito un punteggio medio nelle valutazioni relative all'anno 2016 pari almeno a 70 punti;

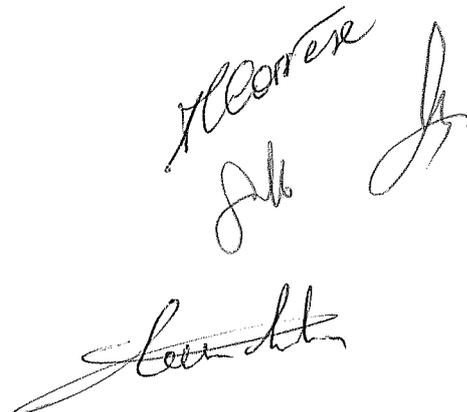
Alla valutazione di merito dei candidati aventi diritto alla progressione economica procederà una Commissione formata da n° 3 componenti nominata con provvedimento del Responsabile dell'Ufficio Personale.

Art. 8

Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is the most legible and appears to read 'M. Carrese'. Below it are two more signatures, one of which is partially obscured by the other. The signatures are written in a cursive, flowing style.