

ENTE:COMUNE POLIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

PARTE SALARIALE ANNO 2008

L'anno duemilaOTTO il giorno 27 del mese di FEBBRAIO alle ore 10,00 nella Sede dell'Amministrazione COMUNALE di POLIA, si è riunita la Delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

- 1. D'URZO PIETRO SEGRETARIO COMUNALE - Presidente;
- 2. _____ - Componente;
- 3. _____ - " ;
- 4. _____ - " ;
- 5. _____ - " ;
- 6. _____ - " .

PARTE SINDACALE:

Per la RSU:

- 1. CORTESE GIUSEPPINA
- 2. _____
- 3. _____
- 4. _____
- 5. _____
- 6. _____
- 7. _____
- 8. _____
- 9. _____
- 10. _____
- 11. _____
- 12. _____

Per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

- 1. CGIL – FP
- 2. CISL – FPS LO GATTO RAFFAELE
- 3. UIL – FPL
- 4. _____
- 5. _____

Funge da verbalizzante il Sig. GALATI MARIO

Le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale constatata la regolare costituzione, nel confermare la parte normativa inerente il quadriennio 2006/2009 in esecuzione alla delibera di Giunta Comunale n .9 del 25.2.2009 di autorizzazione alla sottoscrizione della contrattazione decentrata per l'anno 2008 convengono quanto appresso:

PARTE SALARIALE 2008

Art. 26 Risorse per la contrattazione decentrata

1. Per l'anno 2008 le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'ex art. 15 del CCNL dell'1 4 1999, così come modificato e integrato dal CCNL del 5.10 2001 e dal CCDI del 22.1. 2004, e dal CCNL del 11.4.2008 e dell'ultimo CCNL vigente quantificate dall'Ente in €. **5.167,00**, sono ripartite per le voci aggregate di spesa così come riportato nell'allegato "A", che forma parte integrante e sostanziale del presente.

Art. 27 Utilizzo delle risorse

1. Per l'anno 2008 le risorse di cui al precedente articolo sono utilizzate per le finalità specificate negli articoli successivi e per gli importi indicati nell'allegato "B", allegato al presente per farne parte integrante e sostanziale.

Art. 28 Indennità organizzazione del lavoro

1. Per l'anno 2008, un fondo di €. 3.820,00, retribuisce le indennità previste dall'ex art. 17 – comma 2 , lettera d) e) f) e i), (turno , rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno, specifiche responsabilità), del CCNL 1998/2001, così come integrato dal CCNL del 14.09.2000, dal CCNL del 05.10.2001 e dal CCNL del 22.01.2004 e dal CCNL 11.4.2008.

- le suddette indennità vengono specificate come di seguito:

a) **TURNO**: = non viene prevista l'applicazione dell'istituto e quindi non viene fissata alcuna indennità.

b) **RISCHIO** €. **720,00**

1. L'indennità di rischio , quantificata in €. 30.00 mensili e per 12 mensilità, viene corrisposta ai dipendenti che prestano attività lavorativa caratterizzata da esposizione diretta e continuata a rischi pregiudizievoli per la propria salute e l'integrità personale ancorché in ambienti e in condizioni di lavoro, indipendentemente dal profilo professionale posseduto dal dipendente, che fanno emergere la particolare esposizione nociva per la salute del dipendente

2. Per il personale a tempo parziale l'indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

3. Vengono individuati i seguenti profili:

a) Cat. A operatore addetto ai servizi: Idrico e Cimiteriale

b) Cat. B n.2 Autista addetto al Servizio scuolabus part-time

f) ATTIVITA' DISAGIATE €.**800,00**

1. Compensare tutte quelle attività caratterizzate da condizioni di particolare scomodità, assenza di comfort, esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici e biologici anche in assenza di adeguati mezzi di protezione individuale – oppure quelle attività dove la pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro (particolare articolazione orario di lavoro) regolarizzazione accesso utenza - condizioni climatiche avverse- particolare tipologia di prestazione fornita - modalità di esecuzione delle prestazioni particolarmente gravose - utilizzo strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata - esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per l'ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente- prestazioni rese con scadenza periodiche e cicliche irrinunciabili- prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio).

2. Per il personale a tempo parziale l'indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

3. Vengono individuati i seguenti profili professionali e l'importo giornaliero spettante solamente per l'effettivo servizio, con l'esclusione, comunque, dei giorni di assenza per qualunque motivo:

- profilo: A n.1 Operatore € 1,55 giornalieri;
- profilo: B n. 2 Autista scuolabus part-time € 0,77 giornalieri;

g). INDENNITA' VIDEOTERMINALI € ===

Non viene costituito alcun fondo.

h) INDENNITA' DI RESPONSABILITA' €.**2.300,00**

1. L'indennità di responsabilità compensa 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 del 31-3-1999, e della categoria D non incluso nell'area delle posizioni organizzative.

2. Per il personale a tempo parziale l'indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

3. il valore del compenso annuo per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per un massimo di 2.500 euro;

4. La corresponsione dell'indennità viene riconosciuta al personale delle categorie B, C e D che svolge le funzioni di particolare responsabilità quali le seguenti fattispecie:

- Responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative;
- Responsabilità di preposizione a commissioni di concorso;
- Responsabilità di preposizione a commissioni di gara;
- Responsabilità di conduzioni di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;

- Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di gestione di risorse;
- Responsabilità di attività sostitutiva;
- Responsabilità di attività di procedimento assegnato ai sensi della legge 241/90;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di rilevanza anche con effetti interni;
- Responsabilità di elaborazione di pareri anche con effetti esterni;
- Responsabilità di concorso decisionale.

3. L'indennità viene liquidata, con determinazione, in relazione ai criteri sopra specificati e nelle seguenti misure:

- personale appartenente alla categoria D € . _____ per N. _____ unità;
- personale appartenente alla categoria C € . -- per N.-- unità;
- personale appartenente alla categoria B € . 2.00000 per N. 2 unità.

4. Viene, altresì, istituita una indennità di responsabilità annua di 300 euro max in applicazione della previsione del comma 2 dell'art. 36 del CCNL 22.1.2004, a favore del personale appartenente alla categoria B, C e D e formalmente investito delle funzioni di seguito specificate:

- a.personale rivestente la qualifica di ufficiale di stato civile: n.1 unità, € . 300,00 ciascuna;
- b.personale rivestente la qualifica di ufficiale di anagrafe: n.____unità, € _____ ciascuna;
- c.personale rivestente la qualifica di ufficiale elettorale: n.____unità, € ._____ ciascuna;
- d.personale rivestente la qualifica di messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario: n.____unità, € ._____ ciascuna;
- e.personale rivestente la qualifica di responsabile dei tributi: n. 1unità, € . == ciascuna;
- f. personale con compiti di responsabilità affidati quali archivisti informatici: n __unità, € __ ciascuna;
- g.personale addetto all'URP: n. unità, € _____ ciascuna;
- h. personale addetto ai servizi di protezione civile: n.____unità, € ._____ ciascuna.

Quest'ultima indennità di specifiche responsabilità non è cumulabile con la precedente indennità di responsabilità per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

L'indennità per "specifiche responsabilità" è cumulabile con l'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità solo in presenza di un altro incarico diverso di quelli indicati al precedente punto 4..

Il compenso per "specifiche responsabilità" può essere corrisposto allo stesso lavoratore per più di una volta in presenza di diverse legittime ipotesi tra quelle indicate al comma 2 dell'art. 36 del CCNL 2002/2005.

Il compenso per "l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità" (lett.f)-comma 2 art.17 CCNL 1.4.99) e quello per "specifiche responsabilità" (comma 2 art.36 CCNL 22.1.04), cumulato, comunque, non può superare il valore massimo di 2.000 euro.

i) ATTIVITA' SPECIFICHE € . ==

1. Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge (Merloni – Tributi – Notifiche – ecc.) sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto esclusivo di appositi regolamenti preventivamente concertati con le OO. SS. e comunque suddivisi secondo la tipologia di provenienza delle diverse risorse.

Art. 29 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Per l'anno 2008 non è prevista alcuna risorsa da destinare a progressione economica orizzontale delle varie categorie e unità:

- Categoria D, n. = unità;
- Categoria C, n. = unità;
- Categoria B, n. = unità;
- Categoria A, n. = unità;

In ogni caso si confermano i criteri già vigenti negli anni passati da valere per il futuro nel caso di eventuale attribuzione di P.E.O, adeguati al nuovo CCNL del 11.4.2008.

2. Il beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica orizzontale successiva (art. 17 – comma 2 – lettera b – CCNL 01.04.1999), viene attribuito sulla base della valutazione dei risultati, effettuata dal Dirigente e per questo dal Segretario comunale o Segretario generale o Direttore generale, se presente, al termine dell'anno secondo criteri previsti dal vigente contratto.

3. Le parti convengono di individuare nelle schede D1, D2 e D3, parte integrante del CCDI, i criteri a cui fare riferimento, la loro pesatura, le definizioni e le modalità di attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei criteri previsti dell'art. 5 – comma 2 – lett. a), b), c), e d) del CCNL del 31.03.1999 e CCNL 11.4.2008.

4. La valutazione, elemento essenziale per la progressione di carriera interna alle categorie, di esclusiva competenza del Dirigente, è effettuata entro il 31 gennaio dell'anno successivo, mediante elaborazione di schede individuali, di cui una copia è conservata da ciascun Dirigente interessato ai fini della legge 241/90 e nel rispetto della legge 675/96, e contestualmente è consegnata o trasmessa a ciascun dipendente ed al Servizio del Personale. Le valutazioni sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti sono soggette a contraddittorio con il Dirigente del Settore. Nel contraddittorio il dipendente può farsi assistere dalla propria O.S. o da un procuratore legale.

5. Ai fini della posizione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con la schede di cui al comma 4°, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 70/100. Nel caso di parità di punteggio tra più dipendenti verrà data precedenza al più giovane di età.

La nuova posizione economica ha effetto e decorrenza dal primo gennaio dall'anno di riferimento.

6. L'eventuale mancata programmazione dell'aggiornamento e formazione professionale da parte dell'Ente comporta esclusione dei criteri di valutazione previsti nelle tabelle di valutazione D1, D2 e D3. Pertanto il punteggio minimo per il conseguimento della P.E.O. successiva a quella posseduta è rispettivamente per la tabella D1 67/97, per la tabella D2 40/70 E per la tabella D3 60/90.

Art. 30 PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

1. Le risorse legate all'incentivazione della produttività per l'anno 2008 ammontano ad € 1347.00 comprese le economie di gestione del fondo e saranno destinate ad incentivare la realizzazione di progetti obiettivi inerenti il potenziamento di alcuni servizi rilevanti quali quello demografico a causa del collocamento a riposo del dipendente di ruolo, quello relativo ai settori di nettezza urbana,viabilità,tutela ambiente e territorio e del settore tributi ove risulta carenza derivante dall'utilizzo del dipendente di ruolo presso l'Ufficio del Commissario Delegato per l'emergenza ambientale Regione Calabria, in conformità agli obiettivi previsti nel piano risorse obiettivi o negli analoghi strumenti di programmazione dell'Ente, e ai risultati effettivi conseguiti, secondo i criteri previsti dal precedente contratto decentrato.
3. Da tali obiettivi i Dirigenti fanno discendere obiettivi individuali raggiungibili per il personale dipendente.
4. Tali elementi sono inseriti nella scheda degli obiettivi individuali che ogni Dirigente assegna ai dipendenti sulla scorta di quelli a lui assegnati con il PRO.
5. La distribuzione avviene proporzionalmente alle risorse preventivamente assegnate ad ogni settore, sulla base del procedimento di cui al citato art.8, e al punteggio ottenuto da ciascun dipendente, entro il 31/1 di ogni anno.
6. Gli esiti della valutazione annuale sulla produttività individuale e collettiva sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi al Servizio del personale. Le valutazioni sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti sono soggette a contraddittorio con il dirigente interessato. Nel contraddittorio il dipendente può farsi assistere dalla propria O.S. o da un procuratore legale.

Art. 31 SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

1. L'Amministrazione impegna per la formazione del personale dipendente, per l'anno 2008, oltre a eventuali residui anni precedenti, la somma di €. 1000
2. L'Amministrazione si impegna a realizzare coerentemente con le proprie strategie e i propri obiettivi, la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA R S U

LE OO. SS.

LA PARTE PUBBLICA
