

COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO Parte economica 2014

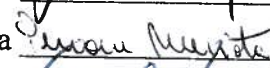
L'anno **duemilaquattordici**, il giorno **tre**, del mese di **Novembre**, e nell'Ufficio del Dr. Lucio Catania, Segretario del Comune di San Filippo del Mela, Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica;

VISTA la pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte economica, anno 2014, sottoscritta in data **17 Marzo 2014** tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la Parte Sindacale;


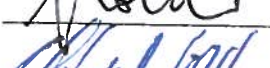

VISTO il Provvedimento n. **135** del **10.10.2014**, esecutivo ai sensi di legge, con il quale la Giunta Municipale ha deliberato l'autorizzazione al Segretario Comunale, nella qualità di Presidente della Delegazione Trattante di parte Pubblica, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte economica, per il corrente anno 2014, predisposto ai sensi dell'art. 5, comma 1, del C.C.N.L. 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004;

CIO' PREMESSO le parti, sotto elencate, procedono alla sottoscrizione definitiva del Contratto:

Per la delegazione di parte pubblica del Comune di San Filippo del Mela:

Dr Lucio Catania - Presidente della delegazione	Firma 	data <u>03/11/2014</u>
Dott.ssa Nunziata Perrone - Comp. della delegazione	Firma 	data <u>03/11/2014</u>
Sig. Carmelo Fumia - Comp. della delegazione	Firma 	data <u>03/11/2014</u>
Dott.ssa Maria Depasquale - Comp. della delegazione	Firma 	data <u>03/11/2014</u>
Ing. Pietro Varacalli - Comp. della delegazione	Firma 	data <u>03/11/2014</u>
Com. Filippo La Malfa - Comp. della delegazione	Firma 	data <u>03-11-2014</u>
Sig.ra Tindara Sgrò - Comp. della delegazione	Firma 	data <u>03.11.2014</u>

Per la delegazione di parte sindacale:

Cammaroto Antonino - Segreteria Territoriale CGIL-FP	Firma 	data <u>03/11/2014</u>
Costanzo Francesco - Segreteria Territoriale UIL-FPL	Firma 	data <u>03/11/2014</u>
<u>COLESI GIOVANNI</u> - Segreteria Territoriale CISL - FP	Firma 	data <u>03/11/2014</u>
Filippo Aliprandi R S U	Firma 	data <u>3/11/2014</u>
Domenica Trifirò R S U	Firma 	data <u>03/11/2014</u>
Antonina Calderone R S U	Firma <u>ASS</u>	data <u>ASS</u>
Anna Celi R S U	Firma 	data <u>03/11/14</u>
Bruno Mariano R S U	Firma 	data <u>03/11/2014</u>

Le parti convengono e stipulano quanto di seguito:

PREMESSA

La presente preintesa in ordine alle materie demandate dal contratto collettivo nazionale alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti a:

1. costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti;
2. collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad:
 - effettivi incrementi di produttività;
 - oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni;
 - affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la presente ipotesi di intesa, che si basa sui seguenti principi:

- Finalizzazione delle risorse economiche a disposizione per promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza, attraverso l'introduzione stabile di esperienze di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e individuale.
- Corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità {art. 17 lett. d), e), f) del CCNL dell'1.4.1999};

Previa ratifica integrale della superiore premessa le parti convengono e stipulano quanto appresso:

ART. 1

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE, INDICATE ALL'ART. 15 DEL CCNL 1.04.1999 PER LE FINALITÀ PREVISTE ALL'ART. 17 DEL MEDESIMO CONTRATTO

[Lett. a) - Art. 4 CCNL 01.04.1999]

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999, quantificate secondo le indicazioni di cui alla **allegata Tabella 1**, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999, avverrà, per l'anno 2014, secondo quanto previsto nell'**allegata Tabella 2**.

Le parti si danno atto che la Corte dei Conti, Sezione controllo per la Regione siciliana, con deliberazione n. 415/2013/PAR ha escluso la possibile allocazione tra le risorse variabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività delle somme dell'art. 16 della L.r. n. 41 del 1996. Secondo l'interpretazione della Corte queste somme rientrerebbero nell'ambito complessivo dei trasferimenti regionali agli Enti Locali e non sarebbero, quindi, più vincolati nella loro destinazione a finalità inerenti alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per produttività.

L'allocazione delle risorse nel Fondo delle risorse di cui all'art. 16 della L.r. n. 41 del 1996, ha solo finalità ricognitiva, senza che possa procedersi alla liquidazione di dette risorse, senza

un previo esplicito intervento interpretativo della Regione Sicilia. Le risorse destinate alla produttività, per la parte coperta con i fondi della L.r. n. 41/96, saranno oggetto di opportuna verifica tra le parti, prima degli atti di liquidazione, anche alla luce di quanto sarà sancito rispetto alla citata L.r. n. 41/96 a livello regionale.

ART. 2

ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI GENERALITÀ E NATURA FISSA

[art. 17, comma 2, Lettera b) CCNL 01.04.1999; art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e art. 6 del CCNL del 5.10.2001; art. 33, comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004]

Le parti concordano che le risorse occorrenti per finanziarie i seguenti istituti aventi carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, vengono prioritariamente quantificate a valere sul fondo di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004, negli importi indicati nella tabella 2:

- **Progressione economica:** sono a carico del fondo le risorse economiche già impiegate per le progressioni orizzontali attribuite al personale alla data di sottoscrizione della presente intesa, in relazione al loro costo originario.
- **Indennità personale educativo asilo nido,** ai sensi dell'art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e dell'art. 6 del CCNL del 5.10.2001.
- **Indennità di comparto,** ai sensi dell'art. 33, comma 4 lett. b) del CCNL 22.1.2004.

ART. 3

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

[Legge Ordinamento CCNL 31.3.99 Art. 16, comma 1 – Art. 17, comma 2, lett. b) 4 CCNL 01.04.1999 ed art 34 del CCNL 22.01.2004]

1. Rilevato che la Parte Pubblica ritiene non trattabile l'accantonamento delle somme relative alle progressioni orizzontali, a partire dal momento in cui vengano espletate le selezioni e maturi il diritto dei vincitori a progredire giuridicamente (così come sancito dalla RgS, con circolare n. 12/2011 e da diverse pronunce della Corte dei Conti), le parti concordano di confermare le PEO già contrattate, modificando l'annualità in cui verranno effettuate le relative selezioni. Le selezioni e le conseguenti progressioni giuridiche ed economiche avverranno nella prima annualità utile, secondo le regole vigenti al momento della rimozione dei vincoli di legge e di contratto.

ART. 4

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL'ART. 17, COMMA 2, LETT. F), I) : (F= RESPONSABILITÀ ; I= SPECIFICHE ATTIVITÀ/PRESTAZIONI PREVISTE DA LEGGI)

[Lettera c) – Art. 4 CCNL 01.04.1999]

1. Per quanto previsto all'art. 17, 2° comma, lett. f), le parti stabiliscono di dover individuare l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità in quelli inerenti lo svolgimento delle seguenti funzioni:

FIGURE	IMPORTO ANNUALE INDENNITA'
Soggetto incaricato di specifiche rilevanti funzioni dal Responsabile d'Area, compresa la sua eventuale sostituzione;	€ 1.000,00
Coordinatrice asilo nido	€ 800,00
Lavoratore gravato di specifiche responsabilità nell'area Gestione Risorse	€ 300,00
Lavoratore gravato di specifiche responsabilità nell'area Servizi Sociali	€ 300,00
Lavoratore gravato di specifiche responsabilità nell'area Polizia Municipale	€ 300,00
Lavoratore gravato di specifiche responsabilità nell'area Gestione Territorio	€ 300,00
Lavoratore gravato di specifiche responsabilità nell'area Gestione Territorio, relativamente alla materia ambientale	€ 300,00

L'indennità per specifiche responsabilità viene corrisposta solo in presenza di atti certi di conferimento delle relative funzioni.

Il Funzionario Responsabile dell'Area di appartenenza attesterà, sotto la propria responsabilità, il permanere delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità.

Nella liquidazione delle somme destinate a particolari responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. F) ed I), si terrà conto delle modifiche organizzative che interesseranno l'Ente relativamente alla gestione dell'Ambito Regionale Ottimale (A.R.O.).

ART. 5

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE SULLA BASE DI PROGETTI OBIETTIVO/CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

[Art. 4, Lettera b) CCNL 01.04.1999]

La produttività verrà ripartita sulla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Comune si impegna ad adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articolerà nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

- d. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi dovranno essere:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c. tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e. commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f. confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g. correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

ART.6

CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALLA UTILIZZAZIONE DI RISORSE INDICATE NELL'ART. 15, COMMA 1, LETTERA K)
[Lettera h) – Art. 4 CCNL 01.04.1999]

- 1. Per quanto riguarda l'erogazione dei compensi di cui alla lett. g) dell'art. 17, comma 2, le parti concordano di non erogare le risorse regionali di cui all'art. 16 della L.R. 41/96 e successive modifiche ed integrazioni, finalizzate all'incentivazione del miglioramento dei servizi. Le risorse di cui trattasi, saranno oggetto di opportuna verifica tra le parti, alla luce di eventuali interventi interpretativi da parte della Regione Sicilia.
- 2. Per quanto riguarda l'erogazione dei compensi di cui alla lett. g) dell'art. 17, comma 2, le parti danno atto che avverrà secondo le modalità fissate dalla circolare n. 11 prot. n. 4245 del 12.06.2003 dell'allora Assessorato Regionale alla Famiglia, sulla scorta del piano di miglioramento dell'efficienza dei Servizi di Polizia Municipale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale.

ART. 7

INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, DISAGIO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI
[Art. 17, Comma 2, lett. d), lett. 1) CCNL 01.04.1999]

- 1 Nella ricorrenza dei presupposti di cui alla vigente normativa in materia e nella misura ivi prevista, sono destinate le somme di cui all'allegata tabella.
- 2 Le fattispecie previste sono:
 - a) **TURNAZIONE:**
 - Polizia Municipale;

b) RISCHIO:

Tale indennità, quantificata in complessivi €. 30,00 mensili, ai sensi dell'art. 41 CCNL del 22.01.2004 compete al personale che svolge le sotto indicate prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi che possano compromettere l'incolumità, la sicurezza e la salute:

1. Autista;
2. Fontaniere;
3. Custode Cimitero
4. Inservienti asilo nido;

La predetta indennità viene liquidata per le situazioni e le giornate di effettiva esposizione al rischio, accertata dal Responsabile dell'Area.

c) DISAGIO:

Tale indennità, quantificata in complessivi €. 360,00 annui, compete al personale che svolge le sotto indicate prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare disagio, legate all'orario di svolgimento del servizio o a particolari modalità di svolgimento dello stesso. Una situazione disagiata non può trovare remunerazione se già compensata con altro istituto contrattuale (es: Rischio, Turnazione etc.). Lo stesso soggetto può essere remunerato con più indennità solamente qualora, le condizioni di particolare esposizione al rischio avvengono in orario disagiato o, comunque, secondo modalità lavorative che sommino al rischio anche il disagio.

Figure per cui è prevista l'indennità di disagio:

- Fontaniere.
- Autista

La predetta indennità viene liquidata per le effettive condizioni di prestazione lavorativa in condizioni di disagio, accertate dal Responsabile dell'Area.

d) REPERIBILITA':

- fontaniere comunale

1. Per le Aree di pronto intervento, individuate dagli Enti, può essere istituito il servizio di "pronta reperibilità". Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999. tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli Enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

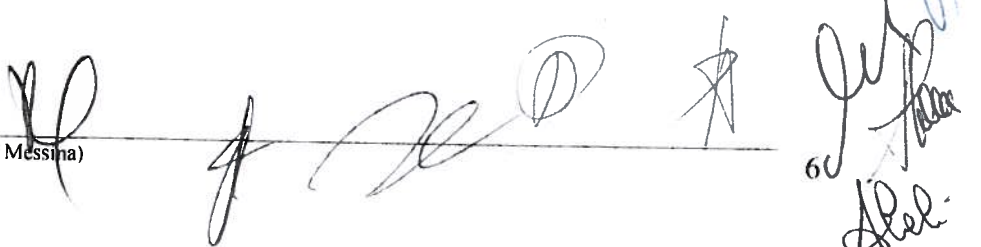
Le parti prendono atto che l'Ente non ha richiesto la reperibilità ai dipendenti, e non intende farlo per l'anno in corso. Le parti concordano di valutare la possibilità, per l'anno 2014, di attivare uno specifico piano di attività intersettoriali che compensi interventi di personale comunale, anche oltre la fascia copribile con la reperibilità e che possa attribuire incentivazioni di natura economica a seconda del numero e della durata degli interventi, effettuati in regime straordinario.

e) MAGGIORAZIONE PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO/FESTIVO:

- Polizia Municipale;

f) MANEGGIO VALORI (nelle misure seguenti, giuste previsioni del CCNL 14.09.2000, art. 36):

- Economo (€. 1,50 al giorno, da liquidarsi ogni semestre sulla base delle giornate effettivamente lavorate);



- Agente contabile – Polizia Municipale (€ 0,50 al giorno da liquidarsi ogni semestre sulla base delle giornate effettivamente lavorate);

ART. 8
DICHIARAZIONI A VERBALE

Le OO.SS. e le RR.SS.UU. chiedono di mettere a verbale la sollecitazione avanzata alla parte pubblica affinché si attivi, in tutte le sedi opportune, per risolvere il problema del precariato e portare a conclusione l'iter per la stabilizzazione del personale precario del Comune di San Filippo del Mela, già avviato nel 2012.

ART. 9
DISPOSIZIONI FINALI
CONTENUTI DELL'ACCORDO

1. Il presente accordo consta di N. 9 articoli e allegati costituiti dalle Tabelle 1, 2.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti da quest'ultimo disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Carlo De Luca
Sindaco
Comune di San Filippo del Mela
Giuseppe La Mola
Presidente
F.P. CGIL
C.N. FIP

VILFPL
Mario Tommaso

Dei
Mario

Giuseppe
Dei