



Comune di San Rocco al Porto

Provincia di Lodi

C.A.P. 26865

Piazza della Vittoria 3

C.F. 03946010158

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO anno 2010

tra

Comune di San Rocco al Porto

e

F.P. C.G.I.L. – F.P.S. C.I.S.L. – R.S.U.

A seguito della deliberazione n. 87 adottata dalla Giunta Comunale in data 23/12/2010, con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del presente accordo decentrato integrativo.

Visto che il Revisori dei Conti non ha espresso rilievi negativi sulla compatibilità e attendibilità dei costi relativamente al bilancio comunale.

Il Sindacato F.P.L. UIL non ha partecipato alle riunioni, seppure informato.

In data 24/02/2011 si sottoscrive definitivamente l'accordo siglato in data 22/11/2010 di seguito riportato.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
anno 2010

La delegazione di parte pubblica e di parte sindacale, riunitesi in data 22/11/2010 nella sede municipale, costituite in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e composte da:

PARTE PUBBLICA	
come da delibera G.C. N. 55 DEL 28/04/1999	
IL SINDACO	RAVERA Giuseppe
IL SEGRETARIO COMUNALE	Dott.ssa Elena Noviello
IL RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE	Rag. Veronesi Ornella

PARTE SINDACALE	
F.P. CGIL	Sig. STOPPINI
FIST CISL	Sig. MARIANI
F.P.L. U.I.L.	Sig. ASSENTE
RSU	Sig. CANEPARI
RSU	Sig. MODIGNANI

Premesso che in data 24/12/1999 l'Amministrazione Comunale ha sottoscritto definitivamente l'accordo relativo al Contratto Collettivo Decentrato integrativo per gli anni 1999/2000 (G.C. n. 165 del 21/12/1999), successivamente integrato con appendici in data 19/12/2000 e 18/01/2002 e 10/05/2005, 22/06/2006, 10/04/2009;

Che la Giunta comunale con atto n. 75 del 21/10/2010 ha fornito le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica e costituito il fondo per l'anno 2010;

Le parti

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Art. 1- Ambito applicativo – Durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale dell'Amministrazione Comunale di San Rocco al Porto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, o determinato, ivi compresi il personale comandato o distaccato, o con contratto di lavoro a tempo parziale, fino alla sua scadenza fissata al 31/12/2010.

Handwritten signatures and initials of the representatives of the public and syndicate parties, including a signature at the top right, a large signature below it, and several initials and scribbles at the bottom right.

2. Le disposizioni del presente contratto restano in vigore anche dopo la data di scadenza indicata al comma precedente, per le parti non in contrasto con la vigente normativa e fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo decentrato e comunque fino a quando non divengano incompatibili con norme contrattuali successivamente introdotte .

3. Ove non in contrasto restano in vigore le norme dei precedenti contratti decentrati in premessa richiamati.

Art. 2. Quantificazione delle risorse decentrate

Con deliberazione n. 75 del 21/10/2010 , sono state quantificate le risorse decentrate (risorse stabili) e sono state proposte le quantificazioni delle risorse variabili, il cui utilizzo è materia di contrattazione decentrata integrativa, per complessivi:

Anno 2010 : risorse stabili € 64.104,88

Anno 2010: risorse variabili € 8.083,03

Art. 3. Modalità di erogazione dei fondi

Come quantificato nell'allegato prospetto di utilizzo dei fondi delle risorse decentrate, le somme oggetto di contrattazione decentrata integrativa, sono così destinate:

Produttività collettiva

1. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riportate e del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di pianificazione della gestione.

2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili di Servizio, secondo i criteri definiti nel sistema permanente di valutazione.

3. La correttezza e congruità delle valutazioni sono sottoposte anche su richiesta del singolo dipendente, alla verifica del Segretario comunale, che può proporre di adottare le eventuali modifiche, qualora necessarie, per garantire la trasparenza, l'omogeneità e l'attendibilità del processo valutativo.

4. Non sono ammesse attribuzioni generalizzate dei compensi per la produttività, sganciate da erogazioni conseguenti a progetti finalizzati o da valutazioni di merito, sulla base di automatismi comunque denominati.

5. L'erogazione della quota individuale di produttività seguirà il seguente procedimento.

a) L'entità del premio è differenziato tra categorie, secondo i seguenti coefficienti, con esclusione delle posizioni organizzative:

CAT.	POSIZIONE ECONOMICA DAL 1/2/2007	PARAMETRO
A1	15.724,17	100,0
A2	15.943,55	101,4
A3	16.277,16	103,5

A4	16.576,86	105,4
B1	16.613,51	105,7
B2	16.900,41	107,5
B3	17.562,72	111,7
B4	17.829,41	113,4
B5	18.141,59	115,4
B6	18.476,38	117,5
C1	18.695,75	118,9
C2	19.159,46	121,8
C3	19.709,42	125,3
C4	20.356,91	129,5
C5	21.128,52	134,4
D1	20.398,71	129,7
D2	21.435,89	136,3
D3	23.492,14	149,4
D4	24.531,76	156,0
D5	25.664,86	163,2

b) Al fine di definire l'ammontare saranno considerati inoltre i seguenti elementi:

- servizio effettivo e a tempo indeterminato nel corso dell'anno (considerando le varie causali di assenza definite in particolare dal CCNL 31/07/2009 , esclusi i periodi di ferie e/o recupero).

- personale a tempo determinato per servizi prestati oltre a mesi sei;

Per il personale part-time l'assegnazione del valore base è ridotta alla percentuale di servizio prestato (es. part-time 18 ore settimanali = 50% del valore base).

c) la quota individuale come sopra definita sarà assegnata come segue:

30% valutazione comportamento organizzativo secondo schede distinte per categorie;

70% valutazione attività (collegati agli obiettivi di PEG) secondo schede di valutazione;

d) Per prestazioni rese in più servizi, la valutazione è unica e congiunta, effettuata dai diversi Responsabili interessati.

e) Gli obiettivi gestionali, rilevanti ai fini delle valutazioni, sono definiti all'interno del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) approvato dall'Amministrazione Comunale e dagli atti di indirizzo emanati dagli organi collegiali.

Il valore complessivamente assegnato è quello residuale dopo l'applicazione dei successivi istituti.

Progressione economica orizzontale

8

4

Per i passaggi economici all'interno della stessa categoria, le parti confermano la metodologia attualmente in vigore, già oggetto di precedente contrattazione decentrata. Tuttavia, a decorrere all'anno 2010 si aumenta dal 33% al 40% la percentuale di personale di ciascuna categoria che può accedere alla progressione economica, con arrotondamento all'unità superiore.

In esito alla applicazione dei criteri sopra indicati, è prevista la decorrenza economica e giuridica del beneficio dal 1.1.2010, si prevede la somma necessaria per i passaggi presunta in € 4.000,00.

Compensi, Indennità e altri Benefici Economici

1 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17 co. 2 lett. f - CCNL 01.04.99, come modificato dall'art. 36 co. 1 - CCNL 22.01.04)

1. L' esercizio delle funzioni comportanti l'assunzione di responsabilità, è compensato con l'attribuzione di un'indennità accessoria, il cui importo è commisurato ai seguenti fattori:

- a. grado di complessità tecnico-giuridica dei procedimenti affidati
- b. complessità e responsabilità organizzativa dell'ufficio/competenze gestite
- c. rilevanza delle relazioni interne/esterne necessarie
- d. grado di autonomia e specializzazione professionale,

che sono graduati ciascuno in scala crescente da 1 a 10 punti (da 1 a 4: media - da 5 a 7: elevata - da 8 a 10: molto elevata).

2. L'individuazione delle posizioni lavorative collegate all'effettiva presenza dei fattori suddetti, è demandata a ciascun Responsabile di Area.

3. Il valore di ciascun fattore, riferito alle posizioni suddette, è determinato dal Segretario Comunale, sentiti i Responsabili di Area.

5. E' fissato un tetto di spesa massimo pari a € 9.632.18 (fondi di cui al C.D.I. 22/06/2006 destinati ai progetti del personale delle categorie C e B3);

6. L'indennità per specifiche responsabilità è rapportata ad anno e ridotta per assenze (esclusi i periodi di ferie e/o recupero) o per part-time.

2- Indennità di rischio

1. Le prestazioni di lavoro che comportano una costante e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità fisica, sono compensate con un'indennità specifica per il periodo di effettiva esposizione al rischio, il cui importo mensile lordo è pari a €. 30,00, rapportato all'effettiva presenza.

2. Destinatario dell'indennità disciplinata dal presente articolo è il personale operaio.

3. Indennità di responsabilità (art. 17 co. 2 lett. i - CCNL 01.04.99, come modificato dall'art. 36 co. 2 - CCNL 22.01.04)

E' confermato quanto disposto nella precedente contrattazione decentrata integrativa.

4. Indennità di disagio

1. Al personale appartenente alle categorie B e C, addetto: al servizio domiciliare anziani, al trasporto scolastico, personale con articolazione dell'orario di lavoro significativamente

differenziata rispetto agli altri dipendenti (es. maggior numero di rientri pomeridiani), viene corrisposta un'indennità mensile lorda pari ad €. 30,00 per personale a tempo pieno da rapportare all'effettiva presenza in servizio e all'eventuale part-time.

Al personale di categoria B e C impegnano nei seguenti servizi:

- servizio polizia locale
- servizi anagrafe / stato civile / elettorale
- servizi tecnici comunali.
- servizio informatico
- altro personale: autista scuolabus, assistente domiciliare

per la pronta disponibilità alle chiamate da parte del Responsabile per particolari situazioni, fuori dall'orario di servizio, è riconosciuta l'indennità di € 10,00 a chiamata nel limite massimo indicativo a persona di 18 chiamate calcolate per 8 dipendenti, per complessivi € 1.500,00.

6. Ulteriori fondi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione del personale (art. 15 c. 1 lettera K - CCNL 1/4/99)

E' confermato quanto disposto nella precedente contrattazione decentrata integrativa.

7. Indennità di comparto

1. Al personale dipendente viene corrisposta per dodici mensilità l'indennità di comparto, come disciplinata dall'art. 33 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004.
2. Tale emolumento, avente i caratteri della generalità, della stabilità e della ricorrenza, viene corrisposto in misura diversificata, a seconda della categoria di inquadramento, in base alla disciplina del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004.
3. Il finanziamento della spesa per la corresponsione di detta indennità viene assicurato impegnando le risorse finanziarie decentrate aventi i caratteri della certezza, stabilità e continuità.

Letto, confermato e sottoscritto

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 - FP-CISL LODI

In riferimento alla sollecitazione ad esprimere parere in merito alle proprie determinazioni circa la sottoscrizione degli accordi sul C.D.I. 2010, la scrivente O.S. CISL F.P. di Lodi dichiara il proprio assenso al testo trasmesso, ovvero al propria disponibilità a sottoscrivere lo stesso nei termini in esso contenuti.

Per ulteriore chiarezza si ribadisce la necessità di concertare quanto prima (anno 2011) i termini e i criteri di pesatura riguardanti i compensi per specifiche responsabilità, ovvero di individuare quali siano gli aspetti gestionali da ritenersi "attività ordinaria" in modo tale da poter ottemperare agli indirizzi contenuti a riguardo nel vigente " Regolamento degli Uffici e dei Servizi". Si comunica che dal 11-12-2010 il nuovo S.G. della CISL F.P. è il Sig. Tresoldi Mauro e a lui comperterà la sottoscrizione del testo deliberato.

PER LA DELEGAZIONE DI
PARTE PUBBLICA:

PER LA DELEGAZIONE DI
PARTE SINDACALE:

	<p> <i>Conroy James</i> <i>Woodward David</i> FP CGIL <i>J. S. [unclear]</i> FCSA <i>Woodward</i> </p>
<p> <i>James James</i> <i>Woodward David</i> </p>	
<p> <i>James James</i> </p>	