

COMUNE DI FIUMARA

REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRA AMMINISTRAZIONE COMUNALE E ORGANIZZAZIONI SINDACALI (PARTE ECONOMICA ANNO 2010)

L'anno **DUEMILADIECI** il giorno **diciassette** del mese di **novembre**, alle ore **9:30**, in Fiumara presso la sede Municipale, si è riunita la Delegazione Trattante. Sono presenti:

- Per la parte pubblica:
Sig. Giorgio Reitano Responsabile Servizi Amministrativo e Finanziario - Presidente;
Sig. Antonino Idone – Dipendente di categoria C – componente,
- Per la parte sindacale:
Sig. Domenico Ranieri, esecutivo R.S.U.

CISL/FP, territoriale Miletto Gaetano

Sono assenti per la parte sindacale, i rappresentanti territoriali delle altre Organizzazioni Sindacali, sottoscrittori del contratto nazionale.

Premesso che:

- ai sensi dell'Art. 5-comma 2-del CCNL 1998/2001, come sostituito dall'Art. 4 del CCNL del 22/01/2004, si deve costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui all'Art. 1 del medesimo CCNL, nelle forme di cui all'Art. 10-comma 2-dello stesso CCNL 1998/2001.
- Con Delibera G.M. 51 del 10/11/2010, è stata individuata la composizione della Delegazione trattante di parte pubblica per la definizione del Contratto Decentrato, nei seguenti modi :
 - Sig. Giorgio Reitano Responsabile Servizi Amministrativo e Finanziario - Presidente;
 - Sig. Antonino Idone – Dipendente di categoria C – componente;

Dato atto che ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti la delegazione trattante, per la parte sindacale è composta nel seguente modo:

- R.S.U. (esecutivo);
- Rappresentanti firmatari del CCNL vigente.

Con nota Prot. n. 5212 del 12/11/2010, è stata comunicata a tutti i Componenti la Delegazione Trattante, la convocazione della riunione per il giorno 17/11/2010, per la definizione della ripartizione del fondo per le risorse decentrate anno 2010;

Si conviene quanto di seguito riportato

Art. 1
Campo di applicazione

Il presente CCDI si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Art. 2
Durata e decorrenza di applicazione del contratto

Il presente CCDI ha valenza per la parte economica fino al 31.12.2010.
Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del nuovo contratto decentrato integrativo.

Art. 3

Destinazione risorse fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

La destinazione delle risorse finanziarie di cui all'oggetto, quantificate con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente, con determinazione n. 20/FIN del 29.09.2010, (allegato A) sono indicate nell'allegato B del presente accordo.

ART. 4
Produttività

PRODUTTIVITA' (Art. 17 CCNL 1.4.99 e art. 37 CCNL 22.01.2004)

Sulla base degli obiettivi definiti dal bilancio e relativi allegati e del Piano esecutivo di gestione saranno erogate, previa verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, le risorse disponibili nel fondo costituito ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a, del CCNL 1 aprile 1999.

I Responsabili di Settore, entro 30 giorni dall'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, provvedono a pianificare i piani di lavoro annuali relativi ai loro Settori. In tali piani di lavoro dovrà essere evidenziato:

La descrizione sintetica del progetto;

Gli obiettivi di miglioramento;

Il personale coinvolto (tutti i dipendenti in servizio nel settore)

I tempi di realizzazione complessivi (entro il 31 dicembre).

Le risorse vengono ripartite tra tutti i Settori in base alla media pro-capite dei dipendenti in servizio nei Settori.

Ai sensi dell'art. 37, comma 3, del CCNL del 22.01.2004 la valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale coinvolto, cui dipende la misura dell'indennità da erogare a ciascuno, spetta ai responsabili dei rispettivi settori ed il livello di conseguimento degli obiettivi dovrà essere certificato dal Nucleo di valutazione.

PRODUTTIVITA' comma 5 dell'art.15 del CCNL 1.4.99

MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO SERVIZI ISTITUZIONALI

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.1.04, le risorse di cui al comma 5 dell'art. 15 del CCNL 1.4.99, potranno dare luogo al finanziamento di piani di lavoro utili al raggiungimento di un miglioramento qualitativo - quantitativo dei servizi istituzionali.

A tal fine gli obiettivi dovranno essere tangibili, verificabili e chiaramente percepibili dall'utenza di riferimento.

I piani di lavoro dovranno rispondere ad una logica di investimento con ricadute in termini di ritorno produttivo nell'organizzazione del settore.

A tal fine sono individuati i seguenti obiettivi/standard strategici da perseguire:

- ◆ -minor tempo di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento;
- ◆ arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni ed utilità per l'utente, in particolare quelli portatori di bisogni particolari;
- ◆ nuovi servizi che non venivano prestati, per servire nuovi utenti o per dare risposta a nuovi bisogni di utenti già serviti;
- ◆ aumento delle prestazioni erogate interne ed esterne;
- ◆ impatto sui fenomeni dell'ambiente che influenzano la qualità della vita (ad esempio: intensificazione controlli, riduzione comportamenti illegali ecc.).

Il Piano di Lavoro sarà definito da ciascun Responsabile di Settore.

La valorizzazione dell'importo del progetto – piano di lavoro è dato dalle ore complessive di lavoro degli addetti al piano di lavoro per il valore dell'ora/uomo, variabile di anno in anno al fine di avere un valore realistico in termini economici.

Nello specifico i piani di lavoro, incompatibili con le prestazioni straordinarie, potranno prevedere particolari forme di lavoro flessibile anche plurisettimanale, conseguendo l'obiettivo del contenimento del lavoro straordinario.

I Piani di lavoro dovranno contenere:

- la descrizione sintetica del piano di lavoro;
- gli obiettivi da perseguire, come sopra definiti;
- il personale coinvolto;
- i tempi di realizzazione complessivi
- l'importo massimo erogabile al singolo dipendente.

I premi individuali saranno quantificati da ogni singolo Responsabile sulla base della verifica dell'attuazione del piano di lavoro. Qualora non venga rispettata l'attuazione medesima sarà apportata una decurtazione proporzionale che dovrà essere prevista nel piano di lavoro.

I piani di lavoro dovranno prevedere l'importo massimo del premio a ciascuno attribuibile, che sarà erogato previa valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, sulla base di apposita scheda di valutazione allegata al presente CCDI.

ART. 5

Criteria erogazione produttività (art. 17 C.C.N.L. 1/04/99)

L'effettivo apporto individuale nell'ambito dei Piani di Lavoro dovrà essere accertato dal Responsabile interessato sulla base della seguente scheda individuale di valutazione, definite in breve SIV-PL:

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER PRODUTTIVITA', MIGLIORAMENTO SERVIZI:

SCHEDA A

Settore..... Servizio.....

Dipendente.....Categoria.....

In tutte le posizioni della categoria A, B, C e D			
ELEMENTI VALUTAZIONE	DI	INDICATORI	PUNTI

1) Risultati conseguiti		
	Livello di realizzazione del piano di lavoro:	
	Elevato	9
	Medio	6
	Ordinario	3
	Grado di autonomia impiegato:	
	Elevato	6
	Medio	4
	Ordinario	2
2) Impegno profuso		
	Come presenza effettiva:	
	Elevato (da 10 a 12 mesi)	15
	Medio (da 7 a 9 mesi)	10
	Ordinario (da 3 a 6 mesi)	5
	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi:	
	Elevato	6
	Medio	4
	Ordinario	2
	Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi:	
	Elevato	4
	Medio	2
	Ordinario	1
3) Capacità di iniziativa		
	Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro:	
	Elevato	4
	Medio	2
	Ordinario	1
	Livello di motivazione nell'attività:	
	Elevato	6
	Medio	4
	Ordinario	2
4) Rispetto dei tempi		
	Contrazione significativa dei tempi	6
	Contrazione dei tempi	4
	Rispetto dei tempi	2
Totale punti		

Gli esiti della valutazione individuale sono comunicati per iscritto ai singoli dipendenti.

I dipendenti interessati, entro tre giorni successivi alla comunicazione, se lo ritengono opportuno, presentano eventuali osservazioni.

Sulla base degli elementi acquisiti, il Responsabile del Settore interessato procede entro tre giorni dalla ricezione, alla definitiva formalizzazione della valutazione.

Il livello di conseguimento degli obiettivi accertato dal responsabile del Settore sulla base della scheda di valutazione, sarà certificato dal Nucleo di valutazione.

Sulla base della predetta valutazione, il Responsabile del settore procede, mediante determinazione, alla quantificazione degli importi per i singoli partecipanti in relazione all'apporto individuale nel raggiungimento del risultato e della categoria di appartenenza sulla base della seguente formula:

$$X = QS: S (p \times c) \times (p \times c)$$

dove:

X = importo individuale;

QS = risorse assegnate al settore;

S (pxc)= sommatoria dei prodotti punteggio individuale per parametro categoria di appartenenza;

p = punteggio individuale;

c = parametro categoria di appartenenza.

Le categorie sono parametrize secondo i seguenti parametri di equivalenza:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,25
C	1,50
D	1,75

La determinazione di quantificazione sarà trasmessa al Responsabile del Servizio che gestisce il relativo capitolo di spesa, per l'adozione del provvedimento di liquidazione.

ART. 6

Criteri per la progressione economica orizzontale

Le risorse disponibili nel fondo costituito ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b, del CCNL 1 aprile 1999 sono utilizzate sulla base dei seguenti criteri generali.

1. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili, stabilite in conformità a quanto disposto dai contratti collettivi nel tempo vigenti.

2. Per l'anno 2010 viene prevista una progressione orizzontale all'interno della categoria D.

3. Ai fini della progressione economica sono adottate le metodologie permanenti di valutazione di seguito disciplinate.

4. La valutazione è di competenza esclusiva dei Responsabili dei singoli Settori o Segretario comunale e si effettua mediante l'elaborazione di una Scheda Individuale di Valutazione (SIV).

Le SIV sono conservate a cura dell'ufficio di ciascun Responsabile interessato, ai fini della legge 7 agosto 1990 n. 241 e nel rispetto della legge 31 dicembre 1996 n. 675.

5. La SIV deve essere elaborata entro il giorno trenta del mese di gennaio dello anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce.

6. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce, gli uffici dirigenziali interessati:

a) comunicano l'esito della valutazione individuale a ciascun dipendente mediante notifica della relativa SIV, attestante l'idoneità o meno alla Progressione orizzontale;

b) i dipendenti interessati, entro dieci giorni dalla ricezione della SIV possono presentare osservazioni;

c) Eventuali osservazioni (ricorsi) sulla valutazione dei dipendenti, verranno esaminate in prima istanza dal Responsabile competente; qualora dovesse persistere il contenzioso, le osservazioni (ricorsi) verranno esaminati da una apposita commissione nominata dall'Amministrazione Comunale composta dal Segretario Comunale, che la presiede, da un Responsabile (escluso quello competente) e due rappresentanti sindacali.

d) I Responsabili valutano le osservazioni prodotte o dai singoli dipendenti o dagli esiti della commissione entro dieci giorni successivi al ricevimento delle stesse e per gli adempimenti conseguenti, trasmettono le relative determinazioni di assegnazione ed all'ufficio dirigenziale del settore ragioneria.

7. L'assegnazione della nuova posizione economica, di norma, ha effetto dal primo giorno del mese di gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione (salvo accordi annuali diversi).

8. L'acquisizione delle successive posizioni economiche della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. d, CCNL 31 marzo 1999) sono subordinati alla valutazione congiunta degli elementi annotati sulla seguente SIV:

CATEGORIA	RIFERIMENTO	ELEMENTI DI VALUTAZIONE		MIN	MAX
B C D	Per il passaggio alle ultime posizioni delle categorie B, C e per tutti i passaggi della categoria (B6-B7 -C4-C5 D2- D3-D4-D5-D6)	Esperienza acquisita	Attività svolte in posizione professionale nella stessa categoria:		
			Servizio prestato (n° 1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria)	0	6
			Curriculum professionale	1	2
			Attività svolte in posizione professionale nella categoria superiore (n° 1 punto per ogni incarico)	0	2
		Risultati conseguiti, impegno e qualità delle prestazioni individuali	Si riporta il punteggio della SIV o Della SIV -RI	18 15	56
		Prestazioni rese con arricchimento professionale	Partecipazione corsi formativi organizzati dall'Ente con valutazione finale (n° 1 punto per ogni corso)	0	7
			Arricchimento professionale inerente all'attività svolta anche a seguito di autoaggiornamento:		
			Elevato		8
			Medio		4
			Ordinario		1
			Titoli culturali: (non cumulabili)		
			Licenza media inferiore		1
			Diploma di qualifica professionale		2
			Diploma di scuola media superiore		3
			Laurea breve		4
			Laurea		5
		Rapporti interni e con l'utenza	Livello di correttezza e qualità dei rapporti:		
			Elevato		14
			Medio		10
			Ordinario		5
Totale punti					

Saranno ritenuti idonei alla progressione economica, di cui ai punti precedenti, i dipendenti che avranno ottenuto un punteggio complessivo non inferiore a 60 punti. Potranno accedere alla nuova posizione economica i dipendenti rientranti nei limiti previsti dal comma 2 del presente articolo.

ART. 7
Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art. 5 del CCNL.

FIRMA DELL'IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte Pubblica:

Sig. Giorgio Reitano Fto _____

Sig. Idone Antonino Fto _____

Parte Sindacale:

OO.SS. Territoriali

CISL Territoriale: Gaetano Mileto Fto

RSU: Domenico Ranieri FTo_____