

COMUNE DI CAMPOFRANCO
(Provincia di Caltanissetta)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

tra l'Amministrazione Comunale e le Organizzazioni Sindacali

Triennio 2014 – 2015 – 2016

TITOLO I

Disposizioni Generali

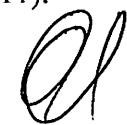
Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.lgs. 165/2001 "Testo unico del pubblico impiego";
- D.lgs. 150/2009 della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare gli artt. 16, 23 e 31;
- D.lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009 ,n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni a norma dell'art. 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009,n.15" che interviene-anche con norme di interpretazione autentica- sugli artt. 19, 31 e 65 del D.lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- Sistema di valutazione della Performance;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D. Lgs. n. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.lgs. 141/2011).



Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale e a tempo pieno.
2. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore integralmente sino a quando non siano sostituite da un successivo contratto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Sono fatte salve variazioni eventualmente concordate con le parti, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale nazionale.
3. Qualora intervengano mutamenti normativi e/o contrattuali inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano ad incontrarsi per ridefinire la disciplina.

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

TITOLO II

Trattamento economico del Personale Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 4

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza del responsabile dei Servizi Finanziari.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili -nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti- solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 5



Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

1. Le risorse disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali, secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione dei servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale stabilisce i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche ed attestazioni in base al sistema di valutazione, approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 25 dell'8/3/2011;

2. Le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quanti - qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni ed alla attuale resa dei servizi ordinari;
- d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;

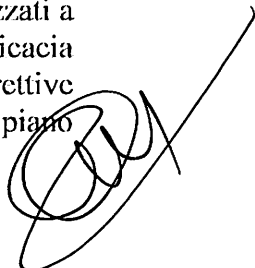
3. Si rinvia in toto al sistema di valutazione approvato con la precitata Deliberazione di G.M. n. 25/2011;

ISTITUTI CONTRATTUALI

Art. 6 Produttività

1. Ai fini della ripartizione della quota di fondo che sarà destinata alla produttività, si rinvia al sistema di valutazione della performance che, previa concertazione con le OO.SS. ed RSU, è stato approvato dalla Giunta Comunale con Atto n. 25 dell'8/3/2011, nella parte relativa alla valutazione del personale. I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali in relazione agli obiettivi indicati in direttive specifiche e nei documenti di programmazione economica-finanziaria e soprattutto nel piano della performance.

F.S.



2. La valutazione del personale spetta ai Responsabili di posizione organizzativa e detta valutazione sarà validata dall'OIV per garanzia di corretta applicazione delle modalità di valutazione.
3. In corso di realizzazione di obiettivi specifici, a mezzo di realizzazione di progetti ove previsto, il contenuto di miglioramento dei servizi al cittadino forniti dall'amministrazione, sarà chiaramente individuato nella relazione progettuale che sarà redatta dal Responsabile di P.O. competente (o dai Responsabili di P.O. se il progetto è intersettoriale) con indicazione dell'iniziativa ai fini del miglioramento del servizio, delle unità di personale, dell'importo richiesto quale incentivo a valere sul fondo risorse decentrate e degli indicatori individuati per il riscontro del raggiungimento degli obiettivi attesi. La relazione progettuale sarà approvata dal Sindaco che ne valuterà la conformità agli obiettivi assegnati dall'amministrazione. La relazione progettuale conterrà, altresì, una chiara indicazione degli obiettivi progettuali e le modalità di misurazione di essi. E' previsto un accertamento a consuntivo dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del Responsabile competente, sulla base dei criteri di valutazione dell'Ente, con acquisizione di riscontro da parte del Sindaco o dell'Assessore di riferimento, al fine di accertare l'effettiva realizzazione dell'attività progettuale ed il miglioramento quali - quantitativo dei servizi rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (il Responsabile di P.O. competente per area dovrà all'uopo allegare dettagliata relazione esplicativa). Inoltre sarà previsto un riscontro successivo da parte dell'organismo di valutazione.
4. La somma degli importi premiali relativi a tutte le attività progettuali non potrà in nessun caso superare il 50% delle somme destinate in sede di ripartizione del fondo agli incentivi di produttività.
5. I progetti di valenza non ordinaria devono prevedere parametri di valutazione certi, misurabili e di miglioramento e a tal fine sarà utilizzato il Sistema di valutazione della performance vigente.
6. L'erogazione dell'incentivo è previsto solo a conclusione del processo di valutazione che dovrà prevedere almeno un momento di confronto e di verifica annuale da parte del Responsabile di P.O. del settore competente, con divieto assoluto di erogazione di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati; necessità di collegamento tra la valutazione del dipendente e la valutazione del Responsabile competente per settore, se attuata; liquidazione del compenso da parte del Responsabile di P.O. cui è assegnato il dipendente.

Art. 7

Progressione Economica Orizzontale

1. La progressione orizzontale è identificata quale leva retributiva utilizzabile per ricompensare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità, per valorizzare quei lavoratori che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per lo sviluppo di nuove professionalità o per l'acquisizione di competenze diverse, riscontrabili attraverso adeguata valutazione.
2. L'istituto va applicato in coerenza con l'esigenza di premiare l'accrescimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali, secondo criteri di selettività evitando qualsiasi forma, espressa o implicita, di erogazione generalizzata a tutto il personale o per categorie.
3. La progressione economica deve avvenire nel rispetto del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento, rapportati anche alla categoria di inquadramento.
4. Essa ha effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione.
5. Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno.



6. La valutazione spetta ai Responsabili di P.O. che dovranno esercitarla nel rispetto della procedura dettata dall'Ente.

Art. 8

Compensi per Particolari Responsabilità

1. Si rinvia all'art. 17 del CCNL 1.4.99 comma 2, lett. i).
2. Non è consentita l'erogazione di due o più compensi di lavoro volti a remunerare la stessa condizione di lavoro. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.

Art. 9

Compensi per Specifiche Responsabilità

1. Le indennità di responsabilità, ex art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.04.1999 come integrato dall'art 7 del CCNL 9.5.2006, vanno correlate allo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità allo scopo di garantire la differenziazione del trattamento economico in coerenza con l'effettivo svolgimento di prestazioni differenziate. La corresponsione di tali compensi può essere attribuita al personale appartenente alle categorie B, C e D che sia stato incaricato di specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.99 e s.m.i.

2. I Responsabili di P.O. individuano con proprio provvedimento i soggetti che, in quanto assegnatari di compiti particolarmente onerosi o che comportano specifiche responsabilità rispetto a quelle ordinarie proprie della categoria e profilo di appartenenza, possono fruire della detta indennità.

3. Possono essere individuati differenti importi annuali secondo la categoria di appartenenza.

4. È opportuno precisare che le specifiche responsabilità possono derivare o dall'assegnazione di compiti particolarmente onerosi o dall'assegnazione di procedimenti numerosi e/o complessi, dal coordinamento di più unità di personale, dallo svolgimento di compiti che, in relazione alla categoria di appartenenza, comportano rilevanti responsabilità.

5. L'indennità di responsabilità verrà erogata, previa certificazione del Responsabile di P.O. della competente area, in merito alla permanenza dei requisiti inerenti i compiti particolarmente onerosi o che comportano specifiche responsabilità previsti dalla normativa riguardante l'istituto e sempre in presenza di adeguata destinazione nel fondo per l'anno di riferimento.

6. Resta ferma la disciplina dei compensi previsti per tipologie specifiche di responsabilità – art. 17 c. 2 lett. i), del CCNL 1.4.99, modificato dall'art. 7 CCNL 9/5/2006 (ufficiale stato civile; ufficiale anagrafe; messi; ufficiale elettorale; responsabile tributi; responsabile protezione civile).

Art. 10

Compensi per Rischio

1. Si rinvia all'art. 37 CCNL 14.9.2000 – art. 41 CCNL 22.1.2004

2. Vanno individuate le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (modalità di esecuzione delle prestazioni, ambiente di lavoro rischioso) nel rispetto dei seguenti criteri:

- La corresponsione di tale indennità è dovuta per il solo periodo di esposizione al rischio;
- È esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale. Pertanto l'individuazione dei soggetti a

F.S.



rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore, su indicazione del Responsabile del servizio interessato.

Art. 11

Compensi per Attività Disagiate

1. Si rinvia all' art 17, comma 2 lett. e) CCNL 1.4.99.
2. Vanno individuate le condizioni di disagio effettivamente presenti nell'ente nel rispetto dei seguenti criteri:
 - La corresponsione della relativa indennità è dovuta in presenza di una condizione di lavoro disagiata derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e per il solo periodo di esposizione al disagio. E' corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, volte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio, e saranno erogate previa acquisizione della documentazione fornita da parte del Responsabile di P.O. cui appartiene il personale interessato, attestante la corrispondenza della prestazione resa;
 - E' esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale. Pertanto l'individuazione dei soggetti andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore.
3. L'importo deve essere inferiore all'indennità di rischio.

Art. 12

Compensi per Reperibilità

1. Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
2. La reperibilità va preventivamente comunicata all'ufficio personale, nonché a tutti gli Organi interni ed esterni interessati, almeno con cadenza mensile.

Art. 13

Compensi per Turnazione

1. Per la corresponsione di tale indennità valgono solo le disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 che garantiscono la corresponsione di adeguato corrispettivo anche per le ipotesi di turno notturno e turno festivo.
2. Si stabilisce che gli elenchi del personale in turnazione vanno preventivamente comunicati all'ufficio personale almeno mensilmente.
3. Non è cumulabile con altra indennità di disagio.
4. L'articolazione dell'orario di particolari servizi con turnazione è stabilita con determinazione sindacale.

Art. 14

Compensi per Lavoro Straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Per esigenze e attività al di fuori del normale orario di lavoro, ove preventivabili, si deve fare fronte con l'istituto della flessibilità oraria, mentre occorre corrispondere adeguato riposo

compensativo in caso di straordinario effettuato nelle giornate di reperibilità, previo consenso del lavoratore interessato.

3. Nell'ipotesi di lavoro straordinario, non preventivabile e non retribuibile per mancanza di fondi, sarà corrisposto al dipendente, previo consenso, il riposo compensativo, rapportato alle ore realmente effettuate e autorizzate.

Art. 15 Festivi

1. Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 24 del CCNL del 14.9.2000 e s.m.i.

Art. 16 Indennità per Maneggio Valori

1. Si rinvia all'art. 36 CCNL 14.9.2000.

2. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

TITOLO III

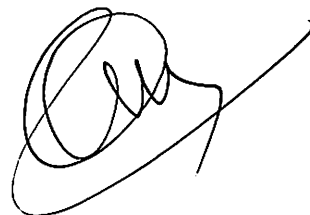
Disposizioni Particolari

Art.17 Orario Plurisettimanale

1. L'orario di lavoro medio è di 36 ore settimanali, calcolato su base annua ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico. L'articolazione dell'orario di lavoro è, di norma, improntata a criteri di flessibilità.

2. Per l'ottimizzazione delle risorse umane ed il contenimento al ricorso del lavoro straordinario, le parti prendono atto che potrà essere utilizzato lo strumento dell'orario plurisettimanale con prestazione settimanale minima di 24 ore e massima di 48, da effettuare su base mensile e/o annuale.

3. L'orario plurisettimanale potrà riguardare, in particolare, il seguente personale: addetto all'asilo nido, servizi scolastici, autista scuolabus, ausiliari addetti all'ambiente e verde pubblico, alle iniziative culturali e ricreative, polizia municipale.



Letto, confermato e sottoscritto.

Campofranco, li 01/12/2014

Il Presidente della delegazione trattante:

Segretario Comunale (Dott.ssa Nicoletta Consiglio):

Parte Pubblica:

Il Responsabile dell'Area Amministrativa (Antonio Lo Curcio):

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria (Vito La Greca):

Il Responsabile dell'Area Tecnico Ambientale (Salvatore Di Giuseppe):

Il Responsabile dell'Area di Vigilanza (Vito Rubino):

Parte Privata - R.S.U.:

Adamo Girolamo (CGIL):

Ali Maria Rosaria (CGIL):

- ASSURTE -

Di Carlo Giuseppe (CISL):

- ASSURTE -

Falletta Salvatore (MGL):

OO. SS. Provinciali di Categoria:

- ASSURTE -

—

—

—

IN ESecuzione DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNICALE N. 70 DEL 20/10/2015, ESecUTIVA, SI cONOSCIVe PER L'ANNO 2015 IL PROCEssO C.C.D.I. TRIENNIO 2014-2015-2016.
CAMPofRANCO, li 20/10/2015 IL PRoSIDeNTE DELLA ASSEGAZIONE TRASTUORE

Segretario Comunale
Dott.ssa Nicoletta Consiglio

IN ESecuzione DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNICALE N. 62 DEL 22/7/16, ESecUTIVA, SI SOTTOSCRIVe PER L'ANNO 2016 IL PROCEssO C.C.D.I. TRIENNIO 2014-2015-2016.
CAMPofRANCO, li 22/7/2016

COMUNE DI CAMPofRANCO
SECRETARIA

Segretario Comunale
Dott.ssa Nicoletta Consiglio
