

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Zanè

Oggi, **14 GEN. 2009**, presso la Sede Municipale, le parti componenti la Commissione Delegazione Trattante del Comune di Zanè, nominata ai sensi del nuovo CCNL del 22 gennaio 2004, e costituita da:

Parte Pubblica

Vice Sindaco del Comune di Zanè
Segretario Generale/Direttore
nominata ai sensi della deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 5 luglio 2004 e autorizzata a stipulare il CCDI con delibera di Giunta Comunale n. 276 del 15 dicembre 2008.

RSU

Organizzazioni Sindacali Territoriali

UIL - F.P.L.
CGIL - FP
CISL - FP
DICCAP - Confsal

Rilevato che in data 10 dicembre 2008 è stata definita l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Zanè;

Constatato che detta ipotesi, unitamente ad apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, è stata regolarmente inoltrata al Revisore del Conto ai fini della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio nonché per la relativa certificazione degli oneri e che nessun rilievo in merito è pervenuto, e in tal senso il Revisore ha dichiarato la compatibilità tra il presente strumento contrattuale ed il bilancio;

Al termine della riunione sottoscrivono l'allegato CCDI relativo al personale dipendente del Comune di Zanè.

Il presente CCDI opera fino al nuovo CCDI, fatta salva ogni eventuale modifica e le norme saranno eventualmente adeguate al nuovo CCNL in fase di emanazione.

INDICE

Art.1	Obiettivi
Art.2	Relazioni Sindacali e Partecipazione
Art.3	Concertazione
Art.4	Contrattazione
Art.5	Consultazione
Art.6	Informazione
Art.7	Interpretazione Autentica
Art.8	Materia
Art.9	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
Art.10	Formazione
Art.11	Valorizzazione delle alte professionalità
Art.12	Risorse decentrate e destinazione
Art.13	Riparto per meritocrazia
Art.14	Progressione economica nella categoria
Art.15	Indennità di posizione e di risultato
Art.16	Progressione verticale
Art.17	Verifiche

Art. 1

Obiettivi

1. La presente contrattazione decentrata integrativa si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Zanè ed è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti, la salvaguardia degli interessi degli utenti per l'erogazione di sempre migliori e più consoni servizi.
2. A tale scopo le Parti, Pubblica e Sindacale, unitamente agli RSU, si sono impegnati e ne danno atto con il presente contratto, al reciproco rispetto e, nell'esercizio responsabile dei rispettivi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali mediante l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali previsti secondo i tempi e le modalità stabiliti.
3. Obiettivo base sarà ovviamente quello del rispetto sia del CCNL che del CCDI.

Art. 2

Relazioni Sindacali e Partecipazione

1. Ogni relazione sindacale si esplica ai sensi delle vigenti normative in materia, del D.Leg. 267/00 e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il tutto attraverso le forme della concertazione, della contrattazione, della consultazione e dell'informazione.
2. Recepiscono le parti quanto stabilito dall'art.6 del nuovo CCNL in merito alla concertazione che potrà essere attivata per le materie previste.
3. Danno atto le parti che il Comune di Zanè conta più di 30 unità per cui non si procederà ad alcuna valutazione per una contrattazione decentrata integrativa tra enti contigui territorialmente.
4. L'Amministrazione garantisce la convocazione della Delegazione Trattante entro 15 giorni ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere anche abbreviato in caso di particolare urgenza.
5. Gli accordi sottoscritti saranno distribuiti dall'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio ed ai nuovi assunti.

Art. 3

Concertazione

1. La concertazione costituisce momento di partecipazione delle rappresentanze sindacali propedeutico alla formazione delle scelte politiche in materia di organizzazione dell'amministrazione e di sviluppo delle risorse umane.
2. Ogni soggetto di cui all'art. 10 comma 2 del CCNL dell'1-4-1999, ricevuta l'informazione ex art. 7 del medesimo contratto, può attivare, entro i successivi 10 giorni con richiesta scritta, la concertazione. In caso d'urgenza il termine è ridotto a 5 giorni. La procedura di concertazione non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16 comma 2 del CCNL del 31-3-1999 e, in aggiunta, per le seguenti materie:
 - articolazione dell'orario di servizio
 - calendari delle attività delle istruzioni scolastiche e degli asili nido
 - criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimento di funzioni e personale
 - andamento dei processi occupazionali
 - criteri generali per la mobilità interna.

In particolare:

Articolazione dell'orario di servizio: qualora dovessero emergere esigenze tali da comportare eventuali modifiche non concordate, l'amministrazione si impegna a procedere in concertazione con le rappresentanze sindacali. Con tale strumento di concertazione saranno anche verificate le ricadute che le suddette modifiche potranno avere sull'organizzazione dei servizi nonché sui diversi istituti contrattuali.

Andamento dei processi occupazionali: in sessione autunnale di concertazione saranno formulati i criteri da utilizzare per la definizione del fabbisogno del personale e per il piano annuale. Tali criteri saranno finalizzati a ricercare il necessario equilibrio nonché ad individuare le modalità e le priorità nella copertura dei posti previsti nel piano annuale con riferimento alle diverse tipologie e cioè:

progressione verticale

accesso dall'esterno

concorsi interni

rapporti di lavoro precari

Criteri generali per la mobilità interna: si definisce come rilevante strumento la mobilità interna che viene così articolata:

mobilità tra strutture diverse per una migliore organizzazione delle risorse umane: competenza individuata in capo al responsabile della struttura o al Segretario/Direttore; il mutamento del profilo professionale rientra tra le prerogative dell'Amministrazione Comunale, competente in materia di organizzazione e risorse umane, fermo restando il principio dell'equivalenza delle mansioni.

Nel caso di più istanze per lo stesso posto, si terrà conto dell'anzianità di servizio e di quella nel profilo ad esso assimilabile.

3. La concertazione, in generale, si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. La concertazione si conclude entro trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto apposito verbale dal quale devono risultare le posizioni delle parti.

Art 4 Contrattazione

1. La contrattazione costituisce il momento negoziale tra le parti. Si attua sulle materie previste dal CCNL con le modalità ed i tempi ivi previsti.
2. Sulle materie per le quali il CCNL prevede l'intesa si procede alla stipulazione del CCDI.
3. Sulle materie per le quali il CCNL non prevede l'obbligo a contrattare, in caso di mancato accordo, si procede alla stesura di uno specifico verbale dal quale risultino le diverse posizioni delle parti.

Art. 5 Consultazione

1. Oltre che sulle materie in cui è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione è preventiva anche sugli atti di natura organizzativa ex comma 1 dell'art.6 del D. Leg. 29/1993.
2. In tale ipotesi, la pubblica amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti relativi, attiva la consultazione con gli RSU interni; qualora entro dieci giorni da detta attivazione non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione procede all'assunzione dei provvedimenti di propria competenza.

Art. 6
Informazione

1. L'informazione viene fornita in via preventiva ed in tempi congrui all'effettivo esercizio delle prerogative sindacali.
2. La documentazione, ove possibile e previa richiesta, viene fornita anche su supporto informatico.

Art. 7
Interpretazione Autentica

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa facendo anche riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 8
Materia

1. Il presente CCDI disciplina in particolare le materie demandate a proprio livello dal CCNL 22/01/2004.
2. Tutta la disciplina risulta anche demandata per competenza ai precedenti CCNL, se ed in quanto pertinenti.

Art.9
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Ai sensi dell'art.8 CCNL 22/01/04, è costituito a Zanè il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing. Tale Comitato, correttamente designato, opererà nel modo più pieno, favorito dall'Amministrazione Comunale. Non si dà luogo a Comitato congiunto tra più enti, dato atto che il Comune di Zanè conta un numero di dipendenti superiore a 30.
2. Il Comitato troverà locazione in apposita sede della struttura pubblica e sarà messo in condizione di funzionare appieno per tutte le attività stabilite dalla vigente normativa. Gli saranno garantiti idonei strumenti e sarà valorizzato il lavoro svolto.
3. La P.A. farà propria e svilupperà la relazione annuale sull'attività.

Art.10
Formazione

1. Annualmente la P.A. mette a disposizione della formazione del personale l'importo corrispondente all'1% del monte salari come appositamente stanziato a bilancio.

2. La formazione, secondo il principio della pari opportunità, coinvolgerà tutto il personale con apposita programmazione pluriennale e secondo il piano di formazione triennale obbligatorio in ogni ente.
3. Particolare attenzione sarà rivolta alla comunicazione interna ed esterna e si opererà individuando:
 - i tempi di realizzo
 - l'individuazione e la destinazione delle risorse necessarie
 - gli indicatori di valore da attribuire ai fini della valutazione sulla prestazione e per le progressioni
4. Le iniziative pertinenti alla formazione si concludono con prove e/o valutazioni sulle prestazioni.
5. Le somme stanziare al bilancio per ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario vengono vincolate al loro riutilizzo con le stesse finalità e per l'esercizio successivo.

Art. 11

Valorizzazione delle alte professionalità

1. L'Amministrazione Comunale di Zanè valorizza le alte professionalità del personale in categoria D tramite il conferimento di incarichi a termine come previsto dall'art. 10 CCNL 22/01/04 se e in quanto possibile.
2. Si impegna la P.A. ad adottare appositi atti organizzativi di diritto comune, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali, diretti a:
 - disciplinare preventivamente i criteri e le condizioni per l'individuazione delle competenze e responsabilità nonché per il relativo affidamento
 - individuare i criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato
 - definire i criteri e le procedure destinati alla valutazione dei risultati e degli obiettivi tramite il sistema di controllo interno

Art. 12

Risorse decentrate e destinazione

1. Il fondo produttività è costituito da risorse fisse/stabili e da risorse variabili conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL e precisamente:
 - costituiscono risorse fisse/stabili quelle destinate per il trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo;
 - costituiscono risorse variabili quelle destinate per il trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e occasionalità nel tempo in relazione alle condizioni organizzative che ne determinano l'applicabilità;
2. La ripartizione del fondo segue i criteri di premialità, riconoscimento del merito, valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa nonché parametri di selettività con particolare riferimento alle progressioni economiche nella categoria.

In particolare:

- l'indennità di comparto verrà corrisposta a favore dei dipendenti interessati ed a norma;

- il lavoro straordinario sarà previsto secondo le espresse esigenze poste e proprie di ogni Area, tenendo conto dell'attività da effettuare, del costo del lavoro straordinario e delle categorie professionali possedute

- le indennità verranno corrisposte secondo i criteri sopra indicati e di seguito espressi:

indennità di rischio e disagio: in tale indennità vanno riconosciuti i rischi derivanti dal lavoro ed il disagio nella gestione quotidiana del lavoro.

In particolare, per il rischio vanno considerati i dipendenti che operano con prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente. Si tratta, in particolare, dei componenti la squadra operai e del messo che operano, in esterno per la maggior parte del lavoro, con attività che implicano, per la loro essenza, un rischio lavorativo. L'indennità di disagio viene riconosciuta alle categorie interne che comunque operano a stretto contatto con il pubblico ed orario di ricevimento allo sportello; il lavoro implica costante contatto con ogni tipo di problematica e persona, non da ultimo la presenza in servizio in orario di apertura al pubblico sempre e consono comportamento ed atteggiamento, correttezza d'informazione, gentilezza e competenza anche di fronte ad un'utenza non consona come spesso accade.

reperibilità: è l'indennità prevista per la squadra operai quale area di pronto intervento di fronte alla chiamata per necessità nell'azione a cura dell'Ente. Si riferisce esclusivamente alla chiamata fuori orario di servizio.

indennità di responsabilità: compete ad alcuni soggetti per le particolari responsabilità riconosciute come tali dall'Amministrazione Comunale. Opera per particolari responsabilità individuate e riconosciute dalla P.A. in connessione a competenze che comportano specifiche responsabilità. In particolare, la casistica più rilevante è quella dei vice responsabili di servizio o, anche, del capo squadra operai che organizza il lavoro per molteplici dipendenti sottoposti, ovvero posizioni lavorative in cui il dipendente, per la natura stessa delle prestazioni a cui è adibito, riveste nell'Ente attività e funzioni che implicano notevole responsabilità in connessione alle prestazioni dovute.

art. 36 CCNL: il compenso ex art. 36 del CCNL 22.1.2004 è un'indennità professionale riferita a tutti i profili che abbiano i requisiti previsti dal medesimo articolo. Si riferisce all'attività esplicata quali ufficiali di stato civile, elettorale, personale adibito all'attività informatica e d'archivio.

indennità economo comunale: all'economista comunale spetta l'indennità per maneggio del denaro e per le responsabilità connesse. Si tratta del maneggio in via continuativa e di un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

- l'attività per progetto di servizio si riferisce ad ulteriori necessità proprie dell'Ente ritenute di estrema rilevanza per il Comune, oltre al lavoro straordinario vero e proprio. Si tratta di attività indirizzata dall'Amministrazione Comunale, in particolare dalla Giunta Comunale e dal Sindaco, con riferimento ad interventi non possibili comunque nel normale orario di lavoro. L'organizzazione gestionale di tale attività avverrà a cura dei Responsabili di Servizio appositamente indirizzati in merito e per le finalità pubbliche disposte (vedi ad esempio nevicate ovvero supporto a manifestazioni serali o fuori orario di servizio ecc.).

- il riparto per meritocrazia comprende una cifra destinata al riparto premiante, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali.

Art. 13

Riparto per meritocrazia

Con riferimento alle somme da ripartire con il sistema meritocratico, il budget relativo sarà ripartito tra tutti i dipendenti interessati previa analisi annua da effettuare a cura del Responsabile del Servizio competente da rendicontare al Segretario/Direttore ed all'Amministrazione Comunale, nell'organo della Giunta Comunale, secondo il prospetto che segue:

RIPARTO SOMME MERITOCRATICHE PURE

Analisi annua da effettuare e rendicontare al Segretario/ Direttore ed all'Amministrazione Comunale nell'Organo di Giunta a cura del Responsabile di Servizio competente.

Dipendente Sig. _____

Categoria professionale _____

Impegno e qualità delle prestazioni

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Flessibilità nello svolgimento dei servizi

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Grado e spirito di miglioramento nell'attività lavorativa

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Capacità organizzativa

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Responsabilizzazione ed autonomia nel lavoro

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Rapporti con l'utenza esterna

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Rapporti con l'utenza interna

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Responsabilità nei procedimenti assegnati

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Coinvolgimento nei processi formativi e lavorativi

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Il Responsabile del Servizio _____

Art. 14 **Progressione economica nella categoria**

Le norme in materia valgono per tutti i Dipendenti Comunali e per i Responsabili d'Area. I criteri pertinenti alle eventuali progressioni economiche nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività.

Criteri

I criteri per l'eventuale progressione economica nella categoria del personale non responsabile di posizione organizzativa sono individuati nella tabella di cui al precedente art. 13 per il riparto delle somme meritocratiche pure al raggiungimento, nella maggior parte dell'analisi, del punteggio di "almeno 7".

Ugualmente, per i Responsabili d'Area, apposita tabella sarà compilata dal Segretario/Direttore in modo da vagliare concretamente l'attività dei soggetti titolari di posizione organizzativa che supereranno la valutazione al raggiungimento del punteggio di "almeno 7" nella maggior parte dell'analisi.

Tabella per la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa

Risultati annui conseguiti nella gestione dei servizi di competenza come verificati a cura del Nucleo di Valutazione dell'Ente:

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Rapporti con l'utenza interna ed esterna:

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Grado di autonomia gestionale ed operativa:

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Organizzazione interna dell'Area di competenza e dei Servizi gestiti:

10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Coinvolgimento nei processi formativi e lavorativi dell'Ente:			
10/6 elevato	5/1 medio	0 negativo	analisi e valutazioni

Il Segretario Generale/ Direttore _____

Parametri Generali di Selettività finalizzati all'eventuale progressione economica nella categoria

A valere per tutti i Dipendenti Comunali e per i Responsabili d'Area:

si opererà con apposita verifica sulle capacità e competenze dei dipendenti e dei responsabili d'area che hanno raggiunto la valutazione di " almeno 7 " nei criteri annuali e ciò a mezzo di un colloquio o prova selettiva orale tendente all'analisi di ogni singolo soggetto.

La valutazione sarà effettuata a cura del Segretario/Direttore unitamente al Nucleo di Valutazione per i Responsabili d'Area e dal Segretario/direttore unitamente al Responsabile d'Area competente per i Dipendenti.

Il colloquio o prova selettiva si concluderà con un voto da 0 a 10 di valutazione a mezzo espresso verbale.

Le materie oggetto di valutazione saranno riferite all'attività generale propria dell'Area di appartenenza nonchè al diritto degli Enti Locali in generale e conformemente alla categoria posseduta.

La successiva decisione sull'attribuzione o meno della progressione economica nella categoria sarà assunta tenendosi conto delle disponibilità del fondo previste per tale destinazione e, a parità di punteggio, si contratteranno ulteriori criteri oggettivi di valutazione.

Art. 15

Indennità di posizione e di risultato

In materia opera il Sindaco su espresso indirizzo della Giunta Comunale per l'indennità di posizione mentre, per quanto riguarda l'indennità di risultato, la corresponsione, nei limiti della previsione, verrà decisa con provvedimento della Giunta Comunale sulla base dei risultati della gestione conseguiti e verificati costantemente dal Nucleo di Valutazione.

L'indennità di risultato viene prevista nella misura massima del 25% dell'indennità di posizione posseduta.

Art. 16

Progressione verticale

Le eventuali progressioni verticali seguono la normativa in materia e sono considerate a tutti gli effetti nuove assunzioni, così come previsto legislativamente.

Art. 17

Verifiche

Trascorsi 90 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDI, le delegazioni trattanti si incontreranno per verificare lo stato di applicazione di tutti gli istituti, con valenza generale da

esso disciplinati. In tale sede saranno assunte tutte le decisioni atte a rimuovere eventuali difficoltà che dovessero ostacolare la corretta applicazione dello stesso CCDI.

Le delegazioni trattanti si incontrano altresì, anche su richiesta di parte ed entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta formale, qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione, a valenza generale, di singoli istituti contrattuali.