
CCDI 2012 COMUNE di C E R V A

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
2012**

AI SENSI DEI CCNL 01/4/99-31/3/99-15/9/2000-5/10/2001-22/01/2004 -09/5/2006 -
11/04/2008 – e successivi, ed ai sensi della normativa vigente in materia.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012

L' anno **DUEMILADODICI** il giorno **19** del mese di **GIUGNO** alle ore **11.30** nella Casa Comunale, del Municipio di CERVA si è riunita la Delegazione Trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

- Il Presidente: Segretario Comunale pro-tempore Dott. Luciano Cilurzo;

PARTE SINDACALE:

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL:
 - 1- CGIL F.P MELITI Antonio;
 - 2- FIST CISL SCOZZAFAVA Tommaso;
 - 3- UIL EE.LL Assente
 - 4- RESPONSABILE R.S.U. SACCO Angelo

Visto il prospetto con la quale il Responsabile dell'Area Finanziaria ha costituito il fondo delle risorse stabili per l'anno 2012;

La delegazione trattante di parte pubblica, accertata la sua regolare costituzione di cui alla delibera di G.C. n. 91 del 26/5/1999 modificata ed integrata con delibera di G.C. n. 45 del 18/4/2000 e ricostituita con G.C. n. 83/2005, conviene quanto appresso:

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica al personale dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escluso quello con qualifica dirigenziale.
2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs 30 Marzo 2001, n° 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come D.Lgs n° 165/01.

ART. 2

Durata e decorrenza di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI ha valenza fino al 31/12/2012 per la parte normativa e annuale per la parte economica. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione ed alle modalità di utilizzazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 2002 – 2005 - CCNL 2004/2005- CCNL 2006/2007. CCNL 9.5.2006 – CCNL 11.4.2008

ART. 3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Le parti convengono che la contrattazione decentrata integrativa, oltre ad essere regolata da quanto concordato dal presente CCDI è altresì sottoposta all'accordo sul sistema delle Relazioni Sindacali contenuto nel protocollo d'intesa a suo tempo sottoscritto e stipulato e si raccorda con l'accordo di Concertazione che sarà sottoscritto e stipulato entro 30 giorni dal presente CCDI.

ART. 4

Quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. A valere per l'anno 2012, le risorse di cui all'art. 31 e 32 del CCNL. 22/01/04 nonché art. 4 CCNL 09/05/2006 e art. 8 11/04/2008 , sono quantificate in **€ 12.120,00** come riportato nella **Tabella A1** (risorse stabili).

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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, o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, l'Amministrazione, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

ART. 5

Criteri di utilizzo delle risorse

1. Le risorse (**Allegato tabella A1**) di cui all'art. 4, comma 1, sono destinate alla attuazione della classificazione del personale ed a sostenere le iniziative per migliorare produttività, efficienza ed efficacia dei servizi, anche mediante la realizzazione di piani di attività, basati su sistemi di programmazione e di controllo, quali - quantitativi dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 4, per l'anno 2012, sono utilizzate sulla base della ripartizione analitica, per come previsto nell'**Allegato Tabella B** e nei successivi articoli, in particolare per :

a) Erogare compensi diretti ad incentivare la **produttività ed il miglioramento dei servizi**, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente attraverso la scheda di valutazione individuale tabella C, debitamente compilata dai rispettivi Dirigenti di Settore / Servizio per come previsto e specificato dal successivo art. 6 .

b) Corrispondere l'**indennità di comparto** per come previsto dall'art. 33 del CCNL 2002/2005 e per come richiamato nel successivo art. 8;

c) Erogare le **indennità di rischio, disagio e reperibilità**, secondo la disciplina prevista dal CCNL, e comunque per come rispettivamente previsto e specificato nel successivo art. 9 punti 1, 2, 3 e 4;

3. Le somme non utilizzate o non attribuite, del presente contratto, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono riportate in aumento nelle risorse dell'anno successivo .

4. La capacità dei Dirigenti e/o Responsabili dei Settori e/o Servizi nel raggiungere i risultati previsti nonché di condividere scelte e progetti e creare condizioni di armonico equilibrio nei rapporti con tutto il personale del Settore / Servizio , dovranno essere considerati parametri prioritari per la quantificazione ed attribuzione della retribuzione di risultato , da erogare ai sensi delle vigenti normative contenuta nei CCNLL .

Art. 6

Criteria per l'incentivazione della produttività

- 1.** Le risorse variabili legate alla incentivazione della produttività, di cui all'art. 5, comma 2 lett. a) del presente CCDI che per il 2012 ammontano a € **2.620,00** vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione Tabella C, al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100, in misura parametrata al punteggio ottenuto.
- 2.** La scelta delle unità di personale da adibire ai programmi ed ai piani citati è di esclusiva competenza del Dirigente/ Responsabile proponente in coerenza con gli obiettivi prefissati e da perseguire.
- 3.** Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, sono di esclusiva competenza del Direttore Generale e/o Dirigente di Settore e/o Dirigente di Servizio e/o Segretario Comunale e/o Responsabile Apicale di Settore / Servizio e/o Nucleo Valutazione, sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi per conoscenza all'Ufficio del Dirigente / Responsabile del Settore / Servizio del Personale e, con proprio atto, e trasmessi all' Ufficio Finanziario e Contabile.

Art. 7

Criteria per la progressione economica orizzontale

- 1.** La progressione economica orizzontale per l' anno 2012 viene attribuita sulla base delle risultanze di graduatorie uniche di dipendenti appartenenti alle singole categorie, con arrotondamento all'unità superiore. Le schede di valutazione per l' anno 2012 di cui al comma 2 del presente articolo devono essere compilate a cura dei Responsabili di seguito riportati , a seconda della struttura organizzativa dell'Ente :
 - a)Dirigente di Servizio e/o Responsabile Apicale per i dipendenti della struttura interessata ;
 - b)Direttore Generale e/o Segretario Comunale per i Responsabili apicali di Area/servizi .
- 2.** Per i criteri di valutazione, pesatura, definizione e modalità, si fa riferimento alle schede di valutazione, tabelle 1, 2, 3, 4, allegate al presente CCDI. Ai fini della progressione economica orizzontale anno 2012 sono utilmente collocati i dipendenti che, con le tabelle di cui sopra, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 60/100. La nuova posizione ha effetto e decorrenza dal 1° gennaio dell'anno 2012.
- 3.** Possono accedere alle procedure di valutazione e di selezione per l' anno 2012 per l'inquadramento nella posizione economica orizzontale successiva, con decorrenza 01/01/2012, i dipendenti a tempo indeterminato in possesso del requisito di non meno di due anni di servizio nell'Ente.
- 4.** I dipendenti utilmente collocati nella graduatoria percepiscono l'intero valore economico previsto per la posizione economica di sviluppo effettivamente acquisita per l'anno 2012, con le decorrenze previste dalle vigenti disposizioni di legge.
- 5.** Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale (Tabelle 1-2-3-4) da compilare a cura del responsabile preposto per competenza esclusiva , per come indicati al comma 1 del presente articolo , sono notificate, in copia, ai singoli dipendenti.

6. Eventuali correttivi al sistema di valutazione del presente articolo possono essere concordati tra le parti anche nell'arco della vigenza del CCDI ed in conseguenza di modifiche contrattuali nazionali .

Art. 8
Indennità di Comparto

1. Al personale dipendente a tempo indeterminato viene erogata per 12 mensilità l'Indennità di Comparto per come istituita e disciplinata dall'art. 33 del CCNL 2002/2005 del 22/01/2004 e nella misura indicata nella Tabella D dello stesso CCNL. Per il 2012 l'ammontare è di **€ 3.400,00**

Art. 9
Criteri per la remunerazione di particolari condizioni, di attività disagiate, di specifiche responsabilità e di specifiche norme di legge.

Una quota del fondo di cui alla tabella A, è destinata alla erogazione di compensi correlati al precedente art.5, secondo come di seguito specificato:

1) INDENNITA' DI RISCHIO

Compensare l'indennità di rischio, determinata in **€ 30,00** mensili lorde, da erogare mensilmente ai dipendenti di categoria A e B con profilo professionale di:

- Operatore Ecologico e cimiteriale, Messo, Autista, Custode Casa Comunale;

Per l'anno 2012 ammonta ad un **totale di € 1.440,00**

2) INDENNITA' DI DISAGIO

Compensare l'indennità di disagio da erogare mensilmente ai dipendenti che svolgono funzioni con profilo professionale di: Messo, Custode per € 240,00 cadauno su base annua. Autista e Operatore, che svolgono una articolazione oraria che copre il servizio per due comuni € 1.440,00 su base annua - **TOTALE 3.360,00**

3) INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Pagamento della indennità di reperibilità al personale dipendente con il profilo professionale : Ufficiale d'Anagrafe, Operatore Servizi Cimiteriali;

- nella misura di € 10,33 per 12 ore giornaliere.

Per l'anno 2012 ammonta a complessivi **€ 1.300,00**.

Il servizio di reperibilità consiste in turni di reperibilità a domicilio, dei dipendenti individuati con il criterio della rotazione dal Dirigente / Responsabile in modo da garantire la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti. I turni di reperibilità, con l'individuazione del dipendente che deve assicurare il servizio, saranno fissati mensilmente dal Dirigente / Responsabile competente. Il dipendente non può effettuare il servizio di reperibilità per più di 6 volte in un mese.

ART. 10
Disposizione finale

1. Per quanto non espressamente previsto nei precedenti articoli, con riferimento particolare alle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, le parti concordano di rinviare alla vigente normativa contrattuale nazionale, se non espressamente abrogata.

CCDI 2012 - Comune di C E R V A

TABELLA A1

COMUNE DI CERVA

(88050 CATANZARO - C/C PT n. 12167888 - P.IVA:00188100796)
(tel.0961939201-fax 0961939111)

**DETERMINAZIONE FONDO ANNO 2012
PER
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

COSTITUZIONE RISORSE STABILI 2012	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (art. 31 c. 2 CCNL 02-05)	€ 6.537,00
INCREMENTI CCNL 02-05 (art. 32 cc. 1-2 c. 7)	€ 1.281,00
RIA PERSONALE CESSATO (art. 4 C. 2 CCNL 00-01)	€ 4.302,00
ALTRI INCREMENTI	€ 00,00
RIDUZIONE 2012	€ 00,00
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2012	€ 12.120,00
COSTITUZIONE RISORSE VARIABILI 2012	
Risorse variabili anno 2012	€ 00,00
Contributo per personale Ufficio Anagrafe/Stato Civile per l'attuazione del diritto dei cittadini europei e delle loro famiglie di circolare e soggiornare liberamente negli stati membri – D.Lgs. n. 30/2007 -Direttiva 2004/38/CE	€ 00,00
Aumento risorse variabili 2012	€ 00,00
Riduzione risorse variabili 2012	- € 00,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2012	€ 00,00
TOTALE RISORSE FONDO CONTRATTO DECENTRATO ANNO 2012	€ 12.120,00

RIFERIMENTO SPESA: Intervento 1-01-02-01 Cod. 56/2: **€ 12.120,00**

ONERI OBBLIGATORI A CARICO DEL COMUNE compreso INAIL: **€ 3.400,00**
(Riferimento Spesa: Intervento 1-01-02-01 Cod. 56/5)

I R A P (Riferimento Spesa: Intervento 1-01-02-07 Cod. 140/1): **€ 1.200,00**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Francesco Corea

TABELLA B**UTILIZZO DELLE RISORSE 2012**

Le risorse finanziarie devono essere destinate a soddisfare un obiettivo comune e prioritario: promuovere effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente nonché nella qualità dei servizi istituzionali.

Per tali finalità l'Ente adotta e realizza piani di attività anche di durata pluriennale, progetti strumentali e di risultato nell'ambito di un sistema di programmazione e controllo qualitativo dei risultati.

FINALITA' DELL'UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 33 CCNL 2002/2005 del 22/01/2004 <u>Indennità di comparto</u>	€ 3.400,00
Art. 5 comma 2 lett. b) e Art. 8 del CCDI 2012 Compensi, Indennità e altri benefici economici: Art. 5, comma 2, lett. C e Art. 9 punti 1,2,3, del CCDI 2012	
- <u>indennità rischio</u>	€ 1.440,00
- <u>indennità disagio</u>	€ 3.360,00
- <u>indennità reperibilità</u>	€ 1.300,00
	€ 6.100,00
Art. 34 CCNL 2002/2005 del 22/01/2004 Finanziamento <u>progressione economica orizzontale</u> Art. 7 del CCDI 2012	solo valenza giuridica dal 01/01/2012
Art. 37 CCNL 2002/2005 del 22/01/2004 Compensi diretti ad incentivare la <u>Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi</u>	
- al merito e all'impegno individuale; con criteri di selettività ed avendo riguardo ai risultati accertati dal sistema di valutazione. <u>Art. 5 comma 2 lett. a) e Art. 6 del CCDI 2012</u>	Per il 2012 € 2.620,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 12.120,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 00,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER IL C.C.D.I. 2012	€ 12.120,00

TABELLA 2

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per i passaggi economici nell'ambito della CATEGORIA B (art. 5, comma 2, lett. b, CCNL 31 marzo 1999 e s.m.i.)	Punti min.	Punti max
<i>1) Esperienza acquisita</i>	0	30
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
<i>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</i>	5	30
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
<i>3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi</i>	2	20
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10
<i>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</i>	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

TABELLA 3**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

	Punti min.	Punti max
Criteria per i passaggi economici nell'ambito della CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999 e s.m.i.)		
1) Esperienza acquisita	0	24
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi	3	20
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

TABELLA 4**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

	Punti min.	Punti max
Criteria per i passaggi economici nell'ambito della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999 e s.m.i.)		
1) Esperienza acquisita	0	24
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi	3	20
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

CCDI 2012 - Comune di C E R V A

L'anno **DUEMILADODICI** il giorno **13** del mese di **SETTEMBRE** alle ore **09,30** nella sede del **COMUNE DI CERVA (CZ)**, si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

1) Segretario Comunale Sig. Cilurzo Dott. Luciano – Presidente

PARTE SINDACALE:

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL:

1. MELITI Antonio rappr. CGIL – F.P.;
2. SCOZZAFAVA Tommaso rappr. CISL – F.P.S.;
3. SACCO Angelo resp. R.S.U. Comune

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:

- Vista la certificazione/parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti rilasciato in data 2 agosto 2012;
- Vista la relazione tecnico-finanziaria-illustrativa a firma del Responsabile del Servizio Finanziario redatta in data 26 giugno 2012;
- Vista la delibera di Giunta Comunale n. 71 del 29 agosto 2012, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno 2012, relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.