



CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2013 e 2014

Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale FVG
Area autonomie locali

L'anno duemilaquindici (2015), il giorno ventitre (23) del mese di giugno, a Sgonico - Zgonik, presso la sede del Comune di Sgonico - Zgonik – Sgonico - Zgonik n. 45 (TS) in sede di negoziazione decentrata integrativa tra la

delegazione trattante di parte pubblica,

Rappresentata dal Segretario Generale, dott.ssa Luisa MUSSO

e la

e la delegazione trattante di parte sindacale, convocata con nota prot. n. 3656 dd.
16.06.2015, composta da:

R.S.U.: Versa Norma

OO.SS.:

UGL ENTI LOCALI TRIESTE: Gorrupi Fabio

F.P. CGIL TRIESTE: assente

ALPIS Friuli Venezia Giulia: assente

FPS – CISL Trieste: assente

U.I.L. FPL TRIESTE – Friuli Venezia Giulia: assente

C.S.A. (Fiadel/Cisal, Fialp Cisal, Cisas/Fisadel
Confai/Unsiu, Confill Enti locali-Cusal
Udspipi-Cuspel-Fasil-Fadel): assente

Vista l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo in ordine ai criteri per l'utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 24 del CCRL 2004 per l'anno 2013 e 2014;

Viste le disposizioni dei vigenti C.C.R.L.;



Vista la deliberazione giuntale n. 48/g dd. 19.05.2015 con la quale veniva autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione formale dell'accordo decentrato integrativo di che trattasi;

Le parti concordano i contenuti e la disciplina del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per gli anni 2013 e 2014, stabilendo tra l'altro anche i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate nel C.C.R.L. del 1° agosto 2001 all'art. 20 e succ. mod. ed int., per le finalità previste dall'art. 21, comma 2 e succ. mod. ed int. del medesimo.

ART. 1

VIGENZA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Le parti concordano che il presente contratto si riferisce alle annualità 2013 e 2014, fatte comunque salve le previsioni di cui al D.Lgs. 150/2009 e di cui all'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010.

Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento al C.C.R.L. relativo al personale non dirigente degli Enti Locali - Regione F.V.G. ed alle vigenti disposizioni normative in materia.

ART. 2

RAPPRESENTANZA SINDACALE

I rappresentanti sindacali cui l'Amministrazione farà riferimento sono le R.S.U. elette nell'ambito del Comune di Sgonico - Zgonik e le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del C.C.R.L. Regione FVG di data 6 maggio 2008.

ART. 3

RELAZIONI SINDACALI

La parte pubblica e la parte sindacale si impegnano reciprocamente, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla vigente normativa, dal C.C.R.L. e dal presente C.C.D.I.

In ordine alle relazioni sindacali si confermano le previsioni già oggetto dei precedenti C.C.D.I. del Comune di Sgonico - Zgonik, fatto salvo comunque il rispetto delle previsioni contrattuali di primo livello ed in considerazione delle riforme attuate mediante la vigente normativa statale.

ART. 4

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Gli uffici predispongono annualmente la costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, così come previsto dagli artt. 73 e 74 del C.C.R.L. 2002-



2005 (biennio economico 2004-2005) sottoscritto in data 07.12.2006 e dall'art. 35 del C.C.R.L. 2006-2009 (biennio economico 2006-2007) sottoscritto in data 06.05.2008.

Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le indennità per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo.

ART. 5**DESTINAZIONE E CRITERI DI RIPARTO**

Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività degli anni 2013 e 2014 ammonta, così come stabilito dalla determinazione della responsabile di P.O. Servizi amministrativi e demografici n. 150/g del 28.05.2015, a € 53.042,45 per l'anno 2013 e € 54.954,22 per l'anno 2014, più un'economia dell'anno precedente di € 1.866,73

Tale somma verrà utilizzata così come segue:

| Voci di spesa | Importo 2013 | Importo 2014 |
|---|--------------|--------------|
| 1) quota pagamento straordinari | € 5.871,46 | € 5.871,46 |
| 2) finanziamento progressioni orizzontali già attuate negli anni precedenti | € 21.187,54 | € 17.933,39 |
| 3) finanziamento salario aggiuntivo (ex indennità di comparto) | € 10.405,49 | € 10.815,01 |
| 4) indennità specifica (art. 16 comma 4) | --- | --- |
| 5) finanziamento finalità di cui all'art. 21 del C.C.R.L. /2002 | € 21.449,42 | € 26.205,82 |

Il totale delle risorse del fondo da utilizzare per le finalità di cui all'art. 21 del C.C.R.L. 01.08.2002 ammontano a complessivi € 21.449,42 per l'anno 2013 e € 26.205,82 per l'anno 2014 e vengono destinate a finanziare gli istituti contrattuali di cui alle lettere a), c), d) ed e) della tabella sotto riportata:

| Voci di spesa | Importo 2013 | Importo 2014 |
|---|--------------|--------------|
| a) produttività e miglioramento dei servizi | € 10.631,83 | € 8.600,00 |
| b) nuove progressioni orizzontali | --- | --- |
| c) indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori | € 2.448,30 | € 2.220,65 |
| d) indennità per specifiche responsabilità | € 4.300,00 | € 3.475,00 |
| e) attività e prestazioni di cui all'art. 20, comma 1, lett. k) del C.C.R.L. 1.8.2002 - ICI | --- | --- |

Le somme di cui alle lettere c), d) ed e) della succitata tabella, eventualmente non utilizzate nell'esercizio finanziario, andranno ad incrementare il fondo di cui alla lett. a).

ART. 6**CRITERI PER L'EROGAZIONE**

Le risorse destinate alla produttività sono assegnate come segue:

**a) Produttività e miglioramento dei servizi**

Le parti prendono atto della corresponsione del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, del rispetto dei vincoli finanziari sulla consistenza e sull'evoluzione del fondo per la contrattazione collettiva integrativa ed altresì stabiliscono i criteri per la distribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi improntati al riconoscimento ed alla valorizzazione della qualità delle performance individuali.

La distribuzione dei compensi suddetti avviene nel limite delle risorse disponibili del Fondo a tal fine costituito ai sensi dell'art. 21, comma 2, lettera b) del CCRL 1/8/2002, sulla base del sistema permanente di valutazione.

La quota del Fondo di cui all'art. 20 del C.C.R.L./2002 destinata alla produttività e miglioramento dei servizi per l'anno 2013 è fissata in presunti € 10.631,83 e per l'anno 2014 in presunti € 8.600,00.

L'applicazione del sistema di valutazione al fine dell'assegnazione della quota di produttività e miglioramento dei servizi, avviene mediante l'utilizzo delle schede concertate con le organizzazioni sindacali.

La valutazione dei dipendenti è di competenza dei relativi titolari di Posizione Organizzativa.

La valutazione e la partecipazione alla selezione per l'attribuzione della quota di produttività e miglioramento dei servizi riguarda il personale in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Sgonico-Zgonik alla data del 01/01/2013 ovv. 01/01/2014 che abbia superato il periodo di prova per il personale neo assunto entro il 31 dicembre 2012 ovv. 31 dicembre 2013.

Il personale in possesso dei requisiti di cui sopra potrà essere valutato e partecipare alla selezione solo se presente in servizio nell'anno di riferimento per un periodo pari o superiore a 4 mesi, corrispondente alla presenza in servizio richiesta ad un part time al minimo contrattuale.

Sono esclusi dalla partecipazione alla distribuzione della produttività e miglioramento dei servizi:

- i dipendenti a cui è attribuita già la Indennità per attività che comportano specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e CCRL 2002);
- il personale comandato da altri Enti;
- il personale in mobilità verso altri Enti;
- i dipendenti che nell'anno precedente siano stati destinatari di una sanzione disciplinare definitiva superiore al richiamo verbale.

La procedura di valutazione si articola nelle seguenti fasi:

- La valutazione dei dipendenti in merito alla citata distribuzione della quota di produttività e miglioramento dei servizi sarà eseguita dai titolari di Posizione Organizzativa. La valutazione si effettuerà in base alla compilazione della *Scheda di valutazione*, approvata del precedente Contratto collettivo decentrato integrativo – anno 2010.

Nei confronti del personale interessato da processi di mobilità interna nel corso dell'anno, la valutazione compete al titolare di Posizione Organizzativa del Servizio presso cui il dipendente stesso ha lavorato per il periodo temporale più lungo.

La valutazione include la misurazione delle performance lavorative dei dipendenti, in relazione all'impegno, al raggiungimento degli obiettivi individuali ed ai comportamenti



organizzativi dei medesimi. La valutazione, in relazione alla categoria economica di appartenenza del singolo dipendente di riferimento, tiene conto dei seguenti fattori:

- a) Impegno per il miglioramento dei servizi, inteso come utilizzo attivo delle proprie forze e qualità per il miglioramento dei servizi erogati all'interno ed all'esterno dell'Ente;
- b) Performance intesa come puntualità, precisione, affidabilità e miglioramento della prestazione e flessibilità operativa in adeguamento alle esigenze organizzative;
- c) Miglioramento ed arricchimento professionale, inteso come capacità di ricercare le soluzioni più innovative ed efficaci alle diverse situazioni e/o problemi lavorativi;
- d) Assunzione di specifiche responsabilità in relazione alla propria categoria di appartenenza;
- e) Capacità di lavorare in gruppo, intesa come capacità di sviluppare e di consolidare i rapporti professionali, atti al raggiungimento di obiettivi comuni che richiedono la collaborazione di soggetti diversi.

Ai fini di una valutazione positiva della performance lavorativa del dipendente il punteggio individuale di valutazione ottenuto non dovrà in nessun caso risultare inferiore a quello minimo indicato nella relativa scheda di valutazione e precisamente di n. 60 punti.

Ai dipendenti che abbiano superato la valutazione necessaria ottenendo il punteggio minimo previsto verrà ripartita la spettante quota di produttività per l'anno di riferimento in base all'indice di produttività sullo stipendio come segue:

| | |
|-------------------|-------|
| Categoria B | - 110 |
| Categoria C e PLA | - 120 |
| Categoria D | - 130 |

b) Progressione economica orizzontale (art. 21, comma 2, lettera b) CCRL/2002)

Le parti prendono atto che ai sensi della disciplina introdotta dal d.l. 78/2010, art. 9, costituente la manovra di finanza pubblica per il triennio 2011-2013, esteso anche per il 2014, finalizzata al contenimento della spesa pubblica per il pagamento dei redditi da lavoro dipendente delle Amministrazioni pubbliche, viene disposto il blocco del trattamento economico individuale complessivo che non può essere superiore a quello spettante nell'anno 2010. Pertanto per gli anni 2013 e 2014 le progressioni orizzontali non verranno attribuite al personale dipendente.

c) Indennità (art. 21, comma 2, lettera c) CCRL/2002)

Indennità di rischio

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 62 – comma 1 del C.C.R.L. di data 01 agosto 2002, si confermano le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per l'integrità fisica, come già stabilito nelle precedenti contrattazioni ed in particolare in sede di contrattazione collettiva decentrata nell'anno 2008.

La modalità di corresponsione della sopraccitata indennità di rischio viene legata all'effettivo numero di giornate di presenze mensili in servizio dei dipendenti, ai sensi ed agli effetti dell'art. 71 del D.Lgs. n. 112 del 2008, come convertito in Legge n. 133 del 2008 e considerato quale norma non derogabile dai contratti o dagli accordi collettivi. Il citato



articolo stabilisce il principio secondo il quale le assenze giornaliere dei dipendenti non possono essere equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme del fondo per la Contrattazione decentrata.

Si stabilisce, quindi, di attribuire ai sensi ed agli effetti dell'art. 36 del C.C.R.L. di data 26 novembre 2004 la quota convenzionale di Euro 30,00- mensili per l'indennità di rischio relativa a ciascun dipendente beneficiario della stessa. Per ogni assenza dell'intera giornata lavorativa del dipendente, si provvederà a togliere dalla sopraccitata quota mensile un importo dell'ammontare di Euro 1,00-.

Le eventuali riduzioni dell'orario di servizio svolto nella singola giornata lavorativa non precludono e non riducono il diritto all'attribuzione dell'intera sopraccitata quota convenzionale.

Il conteggio si effettua sulla base dei criteri previsti per la distribuzione del fondo di produttività di cui al D.L. n. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008 e l'importo da erogare è comunque proporzionato all'eventuale part-time, e fatte comunque salve le previsioni di cui al Titolo II e III del D.Lgs. n. 150/2009 e di cui all'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010.

Indennità' per maneggio valori

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 61 del C.C.R.L. di data 01 agosto 2002, si concorda di erogare l'indennità di maneggio valori di cassa ai dipendenti adibiti formalmente allo stesso, mediante un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuale dei valori maneggiati.

Le parti concordano di erogare tale indennità al personale dei Servizi demografici (riscossione diritti di segreteria, carte d'identità, stato civile e diritti urbanistici) e all'Economo (riscossione fondo economale e pagamento buoni di economato).

Avuto riguardo al valore medio annuale dei valori di cassa maneggiati, si concorda di riconoscere per gli anni 2013 e 2014 un'indennità giornaliera di maneggio valori di cassa espressa in Euro 1,54.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è presente in servizio ed effettivamente adibito al servizio di cui al comma precedente.

Il conteggio si effettua sulla base dei criteri previsti per la distribuzione del fondo di produttività di cui al D.L. n. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008 e l'importo da erogare è comunque proporzionato all'eventuale part-time, e fatte comunque salve le previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e di cui all'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010.

Indennità' di reperibilità

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 55 del C.C.R.L. del 1° agosto 2001, si concorda di erogare l'indennità di reperibilità al personale dei Servizi demografici per due ore giornaliere nelle giornate di sabato.

Ai dipendenti, non titolari di P.O., che svolgono le prestazioni di cui al comma precedente compete secondo quanto disposto dall'art. 55 del C.C.R.L./2001 un'indennità di Euro 10,33 per 12 ore al giorno rapportata alla durata oraria e maggiorata del 10% quindi per un totale di Euro 1,89 per giornata.



Il conteggio si effettua sulla base dei criteri previsti per la distribuzione del fondo di produttività di cui al D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008 e l'importo da erogare è comunque proporzionato all'eventuale part-time e fatte comunque salve le previsioni di cui al D.Lgs. 150/2009 art. 9.

d) Indennità' per attività che comportano specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lettera e) CCRL/2002 e art. 30 CCRL/2004

Si conviene che una parte delle risorse disponibili del Fondo di produttività degli anni 2013 e 2014 vengano destinata all'attribuzione di compensi relativi ad *Indennità per attività che comportano specifiche responsabilità*, ai sensi ed agli effetti dell'art. 21, comma 2 - lett. e) del CCRL del 2002 e succ. mod. ed int., al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato dell'Ente in possesso di tutti i seguenti requisiti del presente articolo:

- dipendenti di categoria B e di categoria C, non titolari di Posizione Organizzativa, compresi nella dotazione organica comunale dell'Ente nell'anno 2013 e 2014;
- attribuzione con atto formale nell'anno 2013 o 2014 o antecedente delle specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2 - lett. e) del CCRL del 2002 e succ. modifiche ed integrazioni;
- presenza minima in servizio nell'anno di riferimento di sei mesi ed un giorno.

Tra le attività che comportano specifiche responsabilità, si riconoscono in particolar modo le prestazioni di lavoro ai dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa relative a:

- a) Cat. C – Responsabile del procedimento dell'Ufficio Tributi;
- b) Cat. C – Responsabile RSPP per la sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008;

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 21, comma 2 - lett. e) del CCRL del 2002 e succ. mod. ed int., si concorda di attribuire un'indennità annuale posticipata pari ad un importo max di Euro 2.000,00 a dipendente, a fronte della presenza minima di sei mesi ed un giorno in servizio nell'anno di riferimento, proporzionato alle ore prestate presso l'Ente.

Le parti concordano inoltre di attribuire il compenso per specifiche responsabilità di cui all'art. 30 – comma 2 – lett. i) del C.C.R.L. del 2004 al personale di Cat. B e C con la qualifica di ufficiale di stato civile ed anagrafe e/o ufficiale elettorale nell'importo di Euro 300,00, rapportato alla durata della nomina nel corso dell'anno di riferimento.

e) Incentivo per specifiche attività di cui all'art. 20 – comma 1 – lett. k) del CCRL/2002 (recupero evasione tributi)

Le parti concordano quanto segue:

- di richiamare l'art. 3 comma 57 della Legge 23.12.1996, n. 662 con il quale è stato stabilito che una percentuale del gettito dell'imposta sugli immobili può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari del Comune, nonchè l'art. 14 del vigente regolamento ICI, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 48 dd. 23.12.1998, che disciplina la possibilità di attribuire compensi incentivanti, rinviando la definizione alla contrattazione decentrata secondo le modalità e quant'altro previsto nel C.C.R.L.;
- di dare attuazione alla deliberazione giunta n. 53/g dd. 07.04.2008 che prevede tra l'altro di commisurare il compenso incentivante in argomento nella misura del 20% e comunque sino ad un massimo di Euro 3.000,00 del gettito ICI riscosso nell'anno per attività di controllo evasione ed elusione tributaria, da attribuire agli addetti dell' Ufficio tributi con provvedimento del responsabile del servizio economico e finanziario, sulla

COMUNE DI SGONICO

Provincia di Trieste



OBČINA ZGONIK

Pokrajina Trst

base dell'impegno individuale e dei risultati raggiunti, nella percentuale massima del 20%.

Delegazione di parte pubblica:

Segretario Generale, dott.ssa Luisa MUSSO

Delegazione di parte sindacale:

R.S.U.:

Versa Norma

OO.SS.:

Goruppi Fabio (per UGL ENTI LOCALI TRIESTE)