

COMUNE DI VOBARNO

Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER PIANO DI EFFICIENZA DEI SERVIZI – ANNUALITA' 2015

L'anno 2015 il giorno ventiquattro del mese di dicembre nella sede dell'Amministrazione Comunale di Vobarno, si sono riuniti:

Delegazione trattante di parte pubblica

- Romanello Dr.ssa Laura – Segretario comunale (Presidente)
- Cadenelli Dr. Rossano – Vice Segretario comunale (Responsabile del servizio).

Parte sindacale

- ...
-
-
-
-

Preso atto del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti in data 15/12/2015

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 200 del 21/12/2015, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla stipula del presente contratto

Si conviene e si stipula fra le parti il presente contratto collettivo decentrato

1) RELAZIONI SINDACALI, OBIETTIVI E STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità previste dal CCNL e dalla contrattazione decentrata;
- concertazione;
- informazione.

Le modalità, i termini e le materie inerenti le relazioni sindacali sono disciplinate dalla Legge e dalla Contrattazione collettiva.

2) DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI.

Il sistema dei diritti, libertà e prerogative sindacali (diritto di assemblea e di affissione, distacchi, aspettative e permessi sindacali) sono disciplinati dal "CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" 07.08.1998.

3) PARI OPPORTUNITA'

In materia di pari opportunità, sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del DPR 13.05.1987 n° 268 e dell'art. 28 del DPR 19.11.1990 n° 333.

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire ogni opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità della Legge 10.04.1991 n° 125.

4) FORMAZIONE

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente sono realizzate coerentemente con gli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

I fondi che l'Amministrazione mette a disposizione per la formazione non possono superare gli stanziamenti massimi eventualmente previsti dalla normativa nazionale vigente tempo per tempo. Ai fini della quantificazione dei fondi di cui sopra, si considerano inclusi anche i costi teorici per interventi di formazione attuati dall'Amministrazione e finanziati da apposite provvidenze (Fondo Sociale Europeo, ecc.).

I costi inerenti la formazione sono, a titolo esemplificativo:

- costi di partecipazione a seminari formativi;
- costi di partecipazione a convegni;
- costi di missione per seminari e convegni;
- costi di corsi organizzati in proprio.

I programmi formativi riguardano prioritariamente:

- gli ambiti di produzione amministrativa, finanziaria e tecnica, in quanto fondamentali per il funzionamento organizzativo;
- la formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale;
- la formazione sul lavoro per progetti ed obiettivi;
- aggiornamento professionale per il mantenimento e l'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica;
- sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo.

5) REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO PER I CONTINGENTI ADDETTI AI SERVIZI ESSENZIALI.

L'esercizio del diritto di sciopero nell'Ente e l'elencazione dei servizi essenziali e delle prestazioni indispensabili nell'ambito dei medesimi è disciplinato dall'"Accordo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali" siglato il 19.09.2002.

Ai fini dell'individuazione del personale esonerato dallo sciopero che presenzierà al posto di lavoro per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, si individuano i seguenti contingenti:

AREA	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N.
TECNICA	B	OPERAIO	1
AMMINISTRATIVA	C oppure D	ISTRUTTORE oppure ISTRUTTORE DIRETTIVO (per servizi di stato civile)	1

6) ENTITA' PRECOSTITUITA DEL FONDO 2015 ED ACCORDO PER IL SUO RIPARTO.

(VEDI ALLEGATI)

7) ESPLICAZIONI CONTRATTUALI INERENTI L'ACCORDO DI RIPARTO DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 17 CCNL 01.04.1999.

LETTERA A - Per quanto attiene gli obiettivi di gestione, si precisa che sono individuati ed affidati per ogni dipendente dai competenti responsabili di servizio /P.O. nell'ambito del PEG/P.D.O. e del Piano della Performance per l'anno corrente; gli obiettivi sono riportati individualmente in separata scheda di valutazione comunicata preventivamente a ciascun dipendente da parte dei Responsabili di servizio. La valutazione delle prestazioni finalizzata alla verifica del loro raggiungimento è effettuata sulla base della stessa scheda di valutazione, adottata dall'ente nell'ambito del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMV) – ex D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e in particolare degli artt. 7, 8 e 9 – approvato con deliberazione della giunta comunale n. 12 in data 30/01/2012. Il fondo per obiettivi di gestione del personale ammonta per il corrente anno a complessivi € 32.155,48 ed è ripartito in forza del prospetto di ponderazione degli obiettivi allegato sub. “A”. La ponderazione degli obiettivi viene effettuata con pesatura differenziata su categoria (B: 0.8 – C: 1 – D: 1.2, con eventuale riproporzionamento in ragione di ridotte articolazioni del tempo contrattuale individuale di lavoro e/o indicazioni specifiche dei responsabili di servizio nell'ambito della propria area); a decorrere dalla annualità 2016 il suddetto criterio verrà applicato solo al 50% del fondo destinato alla premialità, mentre il restante 50% sarà attribuito su pesatura dell'Amministrazione in ragione della rilevanza strategica/complessità degli obiettivi, con inserimento di tale procedura nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione.

La valutazione ed erogazione delle somme spettanti agli aventi titolo sono effettuate a consuntivo d'anno, secondo la tempistica e le competenze definite nell'ambito del SMV.

E' diritto-dovere di ogni dipendente chiedere ed avere dal responsabile del servizio la consegna della scheda di valutazione individuale.

LETTERA B - Per l'annualità 2015 non si dà corso a nuove progressioni orizzontali.

Il fondo progressioni orizzontali comprende anche gli importi per progressioni di personale cessato dal servizio o riclassificato per progressione verticale negli anni pregressi, ai sensi dell'art. 34 comma 4 CCNL 22.01.2004, destinati a progressioni orizzontali effettuate nelle annualità successive.

L'ente finanzia con risorse di bilancio gli aumenti che i contratti collettivi nazionali dispongono per le singole posizioni di sviluppo nella progressione economica (c.d. costo di applicazione dei contratti nazionali).

LETTERA D - La “indennità di rischio” viene riconosciuta al personale dell'area tecnica addetto ai servizi manutentivi esterni (gruppo operai), nella considerazione che le attività svolte sulla sede stradale comportano un sensibile rischio specifico per tale categoria di lavoratori.

La misura dell'indennità (€ 30,00 mensili lordi x 12 mesi x 3 operai - art. 41 CCNL 22.01.04), che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è quella contrattualmente stabilita dall'art. 37 del CCNL 14.09.2000. Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa.

LETTERA D - La “indennità di reperibilità” viene riconosciuta:

a) al personale dell'area tecnica addetto ai servizi manutentivi esterni (gruppo operai) ed al coordinatore d'ufficio, nella considerazione che tali dipendenti fanno parte del gruppo di pronto intervento che garantisce un servizio di pronta reperibilità in caso di urgenze e necessità che si verificassero fuori dai normali orari lavorativi, compresi i giorni festivi. Ciascun dipendente del gruppo individuato viene messo in servizio di pronta reperibilità per cinque giornate mensili, una delle quali festiva;

b) all'ufficiale di Stato Civile in relazione alla necessità di garantire un servizio di pronta reperibilità in caso di necessità operative connesse a servizi istituzionali (servizi cimiteriali urgenti, ecc.) in occasione

di giornate non lavorative, festive e non. Il personale individuato viene messo in servizio di pronta reperibilità per otto giornate annue, quattro delle quali festive. In caso di assenza l'indennità compete al personale sostituito, in proporzione al periodo di sostituzione.

La misura dell'indennità (AREA TECNICA: € 10,33/giorno per 4 giorni feriali ed € 20,66/giorno per 1 giorno festivo; 5 giornate al mese: € 61,98 pro capite per 11 mensilità per 3 operai e Istruttore direttivo tecnico; AREA AMMINISTRATIVA: € 10,33/giorno per 4 giorni feriali ed € 20,66/giorno per 4 giorni festivi; 8 giornate all'anno: € 123,96 per ufficiale di stato civile), che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è quella contrattualmente stabilita dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000. Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa (salva la liquidazione al personale sostituito).

LETTERA D - La "indennità di maneggio valori" viene riconosciuta al personale dipendente formalmente incaricato delle mansioni di economo comunale (deliberazione della Giunta comunale n. 154 del 23/12/2012), nonché al suo sostituto in caso di assenza, stante lo svolgimento di attività, da parte di tale personale, che comportano il maneggio di valori di cassa in via continuativa. A seguito della individuazione di ulteriori funzionari preposti al maneggio di liquidità, effettuata dalla Giunta comunale con deliberazioni n° 62 in data 19/04/2010, n° 153 in data 01/09/2014 e n° 120 del 13/07/2015, l'indennità viene liquidata anche a tali ulteriori figure.

La misura dell'indennità, quantificata come segue:

- maneggio di valori fino a € 500,00 mensili: € 0,51/giorno;
- maneggio di valori da € 500,00 ad € 1.500,00 mensili: € 1,00/giorno;
- maneggio di valori oltre € 1.500,00 mensili: € 1,55/giorno

L'indennità viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione e rientra nei limiti contrattualmente stabiliti dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000. Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa (salva la liquidazione al personale sostituito).

LETTERA D - La "indennità di turno" viene riconosciuta al personale dell'area di vigilanza in quanto prestante il servizio a rotazione su prestabilite articolazioni giornaliere.

La misura dell'indennità, che non compete in caso di assenza e che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è quella contrattualmente stabilita dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.

LETTERA E - La "indennità di disagio" viene riconosciuta al personale dell'area servizi demografici appartenente alla categoria "C" in ragione del disagio derivante dalla resa del servizio anche nella giornata del sabato mattina, a differenza del restante personale comunale che presta servizio su cinque giorni settimanali.

La misura dell'indennità, che non compete in caso di assenza e che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è stabilita in € 250,00 annuali lordi pro capite per tre operatori.

LETTERA F - La quota per "specifiche responsabilità" è erogata al personale che, non titolare di posizione organizzativa, è comunque incaricato dell'espletamento di mansioni o attività comportanti l'assunzione in prima persona di specifiche responsabilità gestionali anche derivanti dal coordinamento di altro personale o assume poteri di firma/rappresentanza dell'ente verso l'esterno.

Importi dell'indennità per l'annualità 2015:

- € 300,00 (per la partecipazione alla "commissione per il paesaggio" per sei mesi);
- € 300,00 (per la partecipazione alla "commissione per il paesaggio" per sei mesi);
- € 300,00 (per coordinamento operativo servizi di P.L. per il periodo gennaio-giugno 2015);
- € 300,00 (per supervisione operativa dei servizi demografici).

LETTERA G - La quota per l'incentivazione delle attività di progettazione interna – nel fondo quantificata al lordo degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'ente – è da liquidare a

consuntivo con separati provvedimenti del competente Responsabile al personale tecnico partecipante alle attività progettuali interne previste nella programmazione LL.PP. 2015 e con le modalità di cui al regolamento comunale in materia, che è stato appositamente rivisto con deliberazione della Giunta comunale n. 42 in data 16/03/2015 ed i cui criteri si intendono condivisi con la sottoscrizione del presente contratto.

LETTERA G – Le parti concordano nella sussistenza dei requisiti per la destinazione di una quota parte dei proventi derivanti dai rimborsi spese per notificazioni effettuate dal Comune per conto dell'amministrazione finanziaria a favore del personale dipendente avente la qualifica di "messo comunale notificatore", ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000; considerata la modesta entità di tali proventi registrata nelle precedenti annualità, si ritiene equo quantificare nel 40% la quota di compartecipazione a favore del messo.

LETTERA I – Al personale del servizio demoanagrafico incaricato delle specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di anagrafe, stato civile ed elettorale viene riconosciuta l'indennità all'uopo prevista dall'art. 17 comma 2 lett. I del CCNL 01/04/1999.

La misura dell'indennità, che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è stabilita in € 300,00 annuali pro capite per quattro operatori (con riproporzionamento in ragione della durata della prestazione lavorativa durante l'anno).

L.E.D. (livello economico differenziato) – Le somme apposte nel fondo afferiscono alla erogazione agli aventi diritto a tuttoggi in servizio che, alla data di cessazione normativa dell'operatività di tale istituto, avevano acquisito il relativo livello.

FINANZIAMENTO ONERI DI RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DI VIGILANZA – Per il personale dell'area di Polizia Locale già in servizio al momento della riclassificazione dall'ex 5° livello (CCNL 31/03/1999 e 01/04/1999) viene applicato il sistema di finanziamento di cui alla tabella allegata sub "C" al CCNL 31/03/1999, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 01/04/1999

INDENNITA' DI COMPARTO - Le somme apposte nel fondo afferiscono alla erogazione della indennità al personale avente diritto a tuttoggi in servizio, ai sensi dell'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004. La quota 2002 dell'indennità di comparto è finanziata con risorse di bilancio.

La costituzione ed il riparto del fondo vengono rivisti con cadenza annuale.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Dr.ssa Laura Romanello _____

Dr. Rossano Cadenelli _____

Parte sindacale

- ...
-
-
-
-