

## **Intesa per l'utilizzo del fondo produttività del personale dipendente del Comune di Sanfront anno 2010**

Il giorno ventinove del mese di dicembre 2010, alle ore 9,30 nella sede del Comune, si è riunita la Delegazione trattante per la intesa e sottoscrizione circa l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2010 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Sanfront 2010 con riserva di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Sono presenti:

### **PER LA DELEGAZIONE PUBBLICA**

1. Giordanino Pier Mario Segretario Comunale e Responsabile Area Personale. Assiste il Sindaco Moine Geom. Roberto

### **PER LA DELEGAZIONE SINDACALE**

1. BELVISO Lorenzo R.S.U., dipendente comunale,  
2. NANE' Ivan CISL

Premesso che: a seguito della Delibera della Giunta Comunale n. 109 in data 15.12.2010 del Segretario Comunale responsabile del servizio si è preso atto delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività e per trattare i seguenti argomenti:

1. utilizzo del fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, per l'anno 2010,
2. attribuzione varie indennità,
3. attivazione di progressioni economiche orizzontali,
4. ogni altro argomento attinente la contrattazione;

Le parti al termine della riunione sottoscrivono l'allegata intesa per la disciplina dell'utilizzo del fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2010.

### **1. Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo**

La presente intesa si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Sanfront.

Sono destinatari dell'intesa tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato.

Non è presente personale a tempo determinato e/o personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

La presente intesa ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

### **2. Risorse decentrate**

La parte sindacale prende atto che giusta la deliberazione della Giunta Comunale del 15.12.2010, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L., le risorse decentrate sono quantificate complessivamente in € 35.509,72, di cui € 22.795,65 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (importo che resta confermato anche per gli anni successivi), ed € 12.714,07 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente).

### **3. Relazioni Sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dal CCNL 11.04.2008

#### **4. Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

#### **5. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/1994 come integrato dal D.lgs. n.81/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

#### **6. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.**

In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene essere assicurato il seguente contingente di personale:

- n. 1 addetto al servizio manutenzione (individuato dal Responsabile dell'Area Tecnica);
- n. 1 addetto per i servizi demografici (individuato dal Responsabile dell'Area Amministrativa);
- n. 1 addetto alla ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi (individuato dal Responsabile dell'Area Economico-finanziaria).

#### **7. Pari opportunità**

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:

- a. flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del part – time;
- b. diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

#### **8. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini".

Le delegazioni convengono sulla necessità dell'articolazione degli orari di servizio introducendo, dove sia possibile, forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, temperando, in modo equilibrato, le esigenze della utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

Su richiesta del dipendente sarà possibile usufruire di mezze giornate di ferie per motivate esigenze.

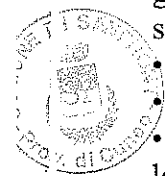
#### **9. Lavoro straordinario**

Nell'anno 2010 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € **3.288.12** in considerazione della riduzione dettata dal 4° comma dell'art. 14 del CCNL.

Le parti s'incontreranno (almeno una volta l'anno) per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile di settore e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.



Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari per calamità naturali, elezioni, ecc.) verranno valutati alla loro effettuazione e dovranno risultare da appositi sistemi automatici di rilevazione delle presenze in servizio.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore.

#### **10. Formazione ed aggiornamento**

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.

L'Ente, nell'arco di vigenza della presente intesa, promuove direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;

- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 626/94 e D.L.81/2009 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

#### **11. Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strumentali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi ad altri Enti o l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata

informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'ente;
- conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo.

Le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing, e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

## **12. Utilizzo delle risorse decentrate**

Le risorse decentrate quantificate, per l'anno 2010, in applicazione del l'art. 31 del C.C.N.L., complessivamente pari a € **35.509,72** vengono utilizzate come indicato nella tabella che segue:

a) Finanziamento LED	€ 3.863,10
b) progressioni orizzontali a tutto il 2009	€ 6.782,55
c) indennità di comparto	€ 4.961,16.
d) indennità di disagio, rischio ecc.	€ 885,05
e) esercizio di compiti con specifiche responsabilità	€ 4.065,82
g) produttività individuale (cantonieri- vigili-addetti ufficio tributi e tecnico (neve, recupero ici, vigilanza ed altri servizi)	€ 14.952,04
<b>TOTALE</b>	<b>€ 35.509,72</b>

## **13. Risorse decentrate: utilizzo economie**

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

## **14. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate**

L'**indennità di disagio, rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

a. al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio

b. è quantificata in complessive € **177,01 annui** (art. 41 del 22.1.2004);

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale B

Operai- operatori 3 Somma prevista 531,03

Vigili n. 2 Somma prevista € 354,02

**Totale € 885,05;**

## **14. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità** nella misura di € **1.532,91 annuali** per i responsabili del procedimento Ufficio Tecnico e Ufficio Tributi e di € **1.000,00** per responsabile procedimento commercio e agricoltura.

**TOTALE 3 € 4.065,82**



### 15. Criteri per la gestione degli incentivi per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi.

La produttività è legata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano delle risorse e degli obiettivi (P.R.O.).

Il personale interessato è quello dell'area tecnica-manutentiva-vigilanza (tre operai e 2 vigili con funzioni miste) che abbia avuto una presenza effettiva in servizio di almeno 3 mesi, escluse le assenze a qualsiasi titolo, tranne gli infortuni sul lavoro.

A tale Area viene distribuito un budget monetario calcolato proporzionalmente al numero dei dipendenti assegnati 5; sulla base della somma a disposizione il Responsabile del Settore elabora, , progetti congruenti con gli obiettivi assegnati.

La valutazione dei progetti e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la corretta determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente è di esclusiva competenza del Responsabile del personale in base alle tabelle di valutazione a suo tempo approvate dalla Giunta Comunale.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento dell'anno successivo.

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2010 sono pari ad **euro 14.952,04**, destinate al miglioramento dei servizi incentrato sulla disponibilità e reperibilità dei vigili e dei cantonieri:

Settore polizia municipale (2 addetti) per servizi esterni di vigilanza (manifestazioni estive ed in aiuto agli operai);

Incentivi cantonieri per reperibilità in caso di eventi atmosferici neve, gelo danni alluvionali e manifestazioni (numero addetti 3)

Incentivo ufficio tributi e tecnico per progetto recupero ici (numero 2 addetti).

Produttività collettiva individuale e/o generale e/o individuale

### 18. Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

La presente intesa è immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art. 5 del CCNL;

Vigenza del contratto

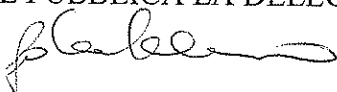
La presente intesa è valido fino alla stipula della nuova e comunque le risorse resteranno invariate fino al 2013 per effetto della manovra finanziaria dell'estate 2010 salvo eventuali nuove disposizioni sulla materia.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

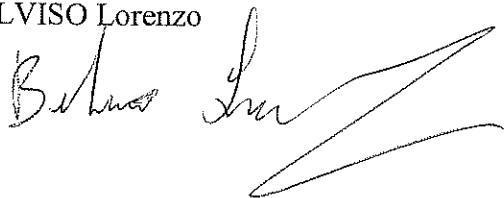
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA LA DELEGAZIONE SINDACALE

GIORDANINO Dr. Pier Mario

NANE' Ivan



BELVISO Lorenzo



IPOTESI FONDO ART. 15 DESTINATO AL FINANZIAMENTO DELLE VOCI DI CUI AGLI ARTT. 17 E 19 DEL CCNL ANNO 2010

	<b>RISORSE STABILI</b>	importo
CCNL 1.4.99	Art. 14, comma 4 CCNL 1.4.1999 (riduzione 3% straordinario)	101,70
	Art. 15, comma 1, lett. a) (risorse ex art. 31)	7.408,12
	Art. 15, comma 1, lett. b) (risorse aggiuntive)	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. c) (risparmi di gestione)	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. f) (risparmi ex art. 2 comma 3 d. lgs 165/01)	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. g) (risorse ex LED)	3.863,10
	Art. 15, comma 1, lett. h) (risorse ex indennità £ 1.500.000)	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. j) (0,52% monte salari 1997)	725,66
	Art. 15, comma 5 (risorse per aumento organici)	0,00
CCNL 5.10.01	Art. 4, comma 1 (1,1% monte salari 1999)	1.821,48
	Art. 4, comma 2 (recupero R.I.A. e assegni personali)	3.044,47
CCNL 22.1.04	Art. 32, comma 1 (0,62% monte salari 2001)	1.396,00
	Art. 32, comma 2 (0,50% monte salari 2001)	1.125,81
	Art. 4, comma 1 CCNL 9.5.2006 (0,50% monte salari 2003)	1.273,59
	Art. 34 comma 4 (recupero passaggi orizzontali, reinquadramenti o cessazioni)	869,84
CCNL 11.04.2008	Art. 8, comma 2 (0,6 % monte salari 2005)	1.165,88
	<b>totale risorse stabili</b>	<b>22.795,65</b>
	<b>RISORSE VARIABILI</b>	
CCNL 5.10.2001	art. 4 comma 4 contratti di sponsorizzazione	0,00
	contributi dell'utenza per servizi non essenziali (matrimoni)	0,00
	convenzioni con soggetti pubblici e privati	0,00
CCNL 1.4.99	Art. 15 comma 1 lett. e) risparmi part time	0,00
	Art. 15 comma 1 lett. k) incentivi ex art. 92 Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n. 163	0,00
	recupero evasione ICI	3.000,00
	Art. 15 comma 1 lett.m) risparmi straordinari	0,00
	Art. 15 comma 2 (max 1,2 monte salari 1997)	1.674,60
	Art. 15 comma 5 (riorganizzazione, miglioramento servizi)	3.600,00
	Economie anno 2009	4.439,47
CCNL 14.9.2000	Art. 54 (messi notificatori)	0,00
CCNL 31.7.2009	Art.4 c.2, 1% monte salari 2007	0,00
CCNL 1.4.99	Art. 17 comma 5 (maggiore spesa fondo 2006)	0,00
	<b>totale risorse variabili</b>	<b>12.714,07</b>
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>35.509,72</b>



UTILIZZO DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 15 CCNL PER L'ANNO 2010			
		importo	
<b>SALARIO ACCESSORIO</b>		0,00	
Lettera d) art.17 (comprensivo del maneggio valori)			
Lettera g) art. 17			
<b>CELEBRAZIONE MATRIMONI CIVILI IN GIORNATE FESTIVE</b>		0,00	
Lettera d) art. 15			
<b>RECUPERO EVASIONE ICI (art. 4 comma 3 CCNL 5.10.2001)</b>		0,00	
<b>MESSI NOTIFICATORI (art. 54 CCNL 14.9.2000)</b>		0,00	
<b>AUMENTO INDENNITA' PERSONALE INSEGNANTE</b>		0,00	
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>		0,00	
Lettera c) art. 17			
<b>PROGRESSIONI ORIZZONTALI</b>	1°fase	1.217,45	1999
	2°fase	1.414,94	2000
	3°fase	288,93	2004
	4°fase	2.567,61	2008
	5°fase	1.293,62	2009
<b>Totale P.E.O.</b>		6.782,55	
<b>FINANZIAMENTO LED</b>		3.863,10	
<b>INDENNITA' DISAGIO</b>		885,05	
<b>INDENNITA' DI COMPARTO</b>		4.961,16	consuntivo 2008
<b>TOTALE SOMME GRAVANTI SUL FONDO</b>		16.491,86	
incentivi settore polizia municipale		2.000,00	
incentivi ex art. 92 Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n. 163		0,00	previsione
incentivi servizi demografici		0,00	
progetto cantonieri (servizio neve)		3.600,00	
Specifiche responsabilità (responsabili procedimernto) Art.17 lett.f)		4.065,82	
incentivo recupero ici		3.000,00	
incentivi ufficio attività promozionali		0,00	
produttività collettiva operai-vigili		6.352,04	
<b>TOTALE</b>		<b>35.509,72</b>	
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2010</b>		<b>35.509,78</b>	
Somma da riportare all'anno successivo		0,00	

