

Comune di Casamarciano
Prov. Napoli

Verbale di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato integrativo del personale dipendente per l'annualità economica 2013.

Il giorno 09 del mese di gennaio anno 2014 alle ore 10,30 presso la sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Segretario Comunale dr.ssa Luciano Maria Rosaria

e dai Responsabili dei Settori sigg:

Istruttore direttivo Anna Esposito - Resp. 2° Settore

Istruttore direttivo Arch. Spampanato Felice – Resp. 4° Settore

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Dr. Duraccio Massimo UIL-FPL

Sig. Orefice Simona CISL FP

La Manna Andrea CGIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg:

Covone Gavino, Esposito Michele, De Rosa Eduardo e Addeo Antonio

Premesso :

- che in data 19/12/2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Casdamarciano per l'annualità economica 2013;
- che il revisore unico, con verbale n. 18 del 23 dicembre 2013, ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di CCDI;
- la Giunta Comunale, con deliberazione adottata in data 23 dicembre 2013 n. 114, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Tanto premesso, le parti sottoscrivono definitivamente il C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Casamarciano per l'annualità economica 2013.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

IL PRESIDENTE

F.to Dott.ssa Luciano Maria Rosaria

CAPO SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

F.to Rag. Esposito Anna

CAPO SETTORE IV° TECNICO

F.to Arch. Spampanato Felice

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

UIL – FPL

F.to Esposito Michele

FPS – CISL

F.to De Rosa Eduardo

FP – CGIL

F.to Covone Gavino

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FPS – CISL

F.to Orefice Simona

UIL – FPL

F.to Duraccio Massimo

FP – CGIL

F.to La Manna Andrea

Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.
3. Prendono atto pertanto:
 - della delibera GM n. 128 del 17/12/2013 di potenziamento del servizio di reperibilità per i servizi tecnici manutentivi;
 - del CCDI per il personale dipendente con efficacia dall'1.01.2013, approvato con delibera GM n. 131 del 24/12/2012 e convengono di rinviare a successivo incontro una sua rivisitazione;
 - della delibera di GM n.107 del 12.12.2013 di indirizzi alla delegazione trattante;
 - della determina n. 41 del 19/12/2013 del 2° Settore Economico finanziario di costituzione del fondo per l'anno 2013.

Art. 1

Contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Casamarciano **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa**. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Art. 2

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro**, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art 3 **Fondo**

Il fondo per l'anno 2013 risulta dall'allegato alla determina precitata dell'importo complessivo di euro 105.232,56.

Art. 4 **Indennità di reperibilità**

1. 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.

2. 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 Responsabile competente: Il dipendente non può effettuare il servizio di reperibilità per più di 6 volte al mese.

3. Il servizio di pronta reperibilità allo stato è attivo per i seguenti servizi:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Servizi demografici	B-C	2	€ 2.110,00
b)	Servizio polizia municipale	C	2	€ 2.100,00
C)	Servizio tecnico manutentivo.	A- B- C	3	€ 2.000,00
	TOTALE			€ 6.210,00

Art. 5

Risorse destinate a finanziare attività di turno e attività in giorno festivo

1. L'indennità di turno è destinato a compensare le attività lavorative in Servizi/Strutture che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. L'ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. L'indennità spettante al personale, per i

periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, consiste nelle maggiorazioni orarie previste dall'art. 22 CCNL del 14.09.2000.

2. In applicazione dell'art. 24 del CCNL 1998-2001 (Code contrattuali 2000) viene attribuita la maggiorazione per lavoro ordinario prestato in giorno festivo, pari al 30% della paga oraria spettante.

4. La maggiorazione di cui al comma 4 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

2. Il servizio interessato al regime della turnazione e l'attività per cui viene riconosciuta la maggiorazione è quello della Polizia Municipale

Attività professionale svolta	n. addetti
Istruttori di vigilanza	3
TOTALE	€7.050,00

Tale importo è **corrisposto** in relazione ai giorni festivi di **effettiva presenza in servizio**, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni da prestare nell'anno di riferimento.

La liquidazione delle prestazioni di cui al presente comma è effettuata a consuntivo all'inizio dell'esercizio successivo

Art. 6

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

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

- al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per l'**integrità professionale** con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
- compete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base annua ed è liquidata annualmente a consuntivo.**

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di operatore esterno (Cat.2 A- 4 B)	6	€ 1.700,00
TOTALE		€ 1.700,00

Art. 7

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa** e risponda **di tale maneggio** (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati** (servizio economato).
6. Le **risorse** destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Economo (rapportato a 5 mesi)	01 (Cat.C)	€ 150,00
TOTALE		€ 150,00

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite formalmente specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti, pertanto, convengono, di confermare quanto già previsto dall'art. 18 del CCDI 2013
L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente
Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 3.
L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Responsabile procedimenti amministrativi	C	5	€ 9.600,00
	TOTALE			€ 9.600,00

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso art 71.

Art. 9

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **specifiche responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista **una indennità, cumulabile** con quella del precedente articolo nella misura **massima di € 300 annuali**.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche responsabilità** di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. L'importo dell'indennità è **decurtato** nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Ufficiale di anagrafe	B	1	€ 300,00
b)	Ufficiale di stato civile (rapportato a 5 mesi)	C	1	€ 125,00
c)	Ufficiale elettorale	C	1	€ 300,00
d)	Addetto protezione civile	C	1	€ 300,00
	TOTALE			€ 1.025,00

Art. 10

Indennità di disagio

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate

dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

3. Le parti, pertanto, convengono, di confermare quanto già previsto dall'art. 18 del CCDI 2013 convengono di considerare attività particolarmente disagiata l'attività professionale svolta da un Esecutore attualmente assegnato al 2° Settore. Euro 7,00 al giorno.

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Esecutore	B	1	€ 1.300,00
	TOTALE			€1.300,00

Art. 11

Utilizzo fondo lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 2000 già decurtata del 3%, in applicazione dell'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999.

2. La quota disponibile di € 5.009,63 è distribuita fra i vari settori in base al numero dei dipendenti assegnati agli uffici e ai servizi del singolo settore.

3. Le eventuali economie di ciascun settore restano di spettanza del medesimo settore e saranno ripartite proporzionalmente tra i relativi dipendenti.

Art. 12

Produttività collettiva - Risorse destinate al finanziamento di progetti finalizzati

1. Il fondo è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art. 37 del vigente CCNL. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, si provvederà a ripartire il fondo tra i diversi Settori/Servizi, in virtù della tipologia degli obiettivi indicati e proposti dall'Amministrazione.

2. L'attribuzione dei compensi avverrà a seguito di verifica del risultato, contenuto in una relazione del responsabile di servizio.
3. La relazione predetta dovrà indicare anche la suddivisione dei compensi tra i dipendenti impegnati secondo i parametri approvati col CCDI in premessa richiamati.
4. Le risorse destinate a tale istituto ammonta a complessivi euro 3.588,48 e finanziano i progetti presentati dai Responsabili del 1° e 3° Settore.

Art. 13

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 1.