



COMUNE DI STAZZEMA

Medaglia d'oro al valor militare
PROVINCIA DI LUCCA

CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DECENTRATO
ANNO 2016

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Ripartizione risorse decentrate anno 2016 – personale del comparto. Sottoscrizione accordo.

Premesso che:

- in data 13/12/2016, la commissione trattante ha sottoscritto l'ipotesi di ripartizione delle risorse decentrate anno 2016, personale del comparto;
- in data 13/12/2016, con missiva a firma del Presidente della Commissione trattante di parte pubblica la suddetta ipotesi, corredata da idonea relazione tecnico – finanziaria, è stata inviata al Revisore dei Conti;
- in data 19/12/2016 il Revisore dei Conti certificava, la compatibilità dei costi e degli oneri della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio;
- con deliberazione della Giunta Comunale del 20/12/2016 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di cui al primo punto delle presenti premesse;

Tutto ciò premesso,

In questo giorno, 20 dicembre dell'anno 2016, le parti rappresentate da:

Presidente Delegazione Trattante di Parte Pubblica,

Dott. La Franca Paola Maria

E

Parte Sindacale:

Tommasi Fabrizio



Sottoscrivono il seguente accordo relativo alla ripartizione delle risorse decentrate anno 2016.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
ANNO 2016
DEFINIZIONE DEGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 1 – Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Stazzema.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale (di somministrazione a tempo determinato) le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

Il termine finale di efficacia del presente contratto è fissato dal 01/01/2016 al 31/12/2016 fatte salve diverse scadenze indicate nei singoli articoli.

Alla scadenza come sopra indicata lo stesso continuerà ad avere applicazione sino alla stipula del nuovo CID.

Art. 2 - Risorse decentrate e relativa ripartizione

La parte sindacale prende atto che le risorse stabili sono quantificate in € 43.102,00 e le risorse variabili in € 1.151,00 (importo da determinarsi annualmente), come ripartite nei seguenti schemi:

RISORSE STABILI

Denominazione	Importo
Unico importo consolidato anno 2003 (Art.31 c. 2 ccnl 02-05)	€ 24.905,00
Incrementi ccnl 04-05 (art. 4. cc. 1,4,5 parte fissa)	€ 3.492,00
Incrementi ccnl 02-05 (Art. 32. cc. 1-2 c. 7)	€ 11.065,00
Incrementi ccnl 06-09 (Art. 8. cc. 2,5,6,7 parte fissa)	€ 3.640,00
Riduzione per decesso dipendente (ex art.9 c.2 bis del D.L 78/2010)	€ - 3.051,93
TOTALE RISORSE STABILI	€ 40.050,07

RISORSE VARIABILI

Denominazione	Importo
Risparmi dell'anno precedente (2015)	€ 500,00
Specifiche disposizioni di legge (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01)	€ 1.392,92
Specifiche disposizioni di legge (ART. 15 C. 5 CCNL 98-01)	€ 4.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 5.892,92

TOTALE FONDO ANNO 2016	€ 45.942,99
-------------------------------	--------------------

Il totale del fondo ammonta da Euro € 45.942,99, da ripartire nel seguente modo:

Denominazione	Importo
Progressioni orizzontali storiche	€ 20.277,27
Indennità di comparto	€ 7.972,80
Indennità di reperibilità	-
Indennità maneggio valori	€ 400,00
Indennità per l'esercizio di compiti con specifiche responsabilità	€ 4.000,00
Indennità per l'esercizio di compiti con specifiche responsabilità	€ 600,00
Produttività individuale	€ 7.300,00
Progressioni orizzontali anno 2016	
Specifiche disposizioni di legge (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01)	€ 1.392,92
Specifiche disposizioni di legge (ART. 15 C.5 CCNL 98-01)	€ 4.000,00
TOTALE FONDO	€ 45.942,99

In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, che incrementano la dotazione organica dell'ente, le risorse decentrate vengono stabilmente incrementate, per ogni assunzione, del valore medio pro-capite, riferito alle sole risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità.

In caso di assunzioni a tempo determinato le sole risorse decentrate aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità vengono incrementate, per ogni assunzione, del valore medio pro-capite, riferito alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, rapportato al periodo di durata del contratto individuale di lavoro e per la durata del contratto stesso.

Le risorse non sono incrementare nei casi di assunzioni a tempo determinato per sostituzione di personale assente, a qualunque titolo.

Art. 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 che, da parte loro, dovranno indicare l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Art. 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.

Art. 5 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione e la R.S.U. si impegnano a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 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. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 81/2008.

L'Amministrazione si impegna a mettere a bilancio, annualmente una quota idonea per far fronte agli adempimenti necessari in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Inoltre sarà prevista anche una somma per l'acquisto dei D.P.I

Art. 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 Settore Lavori Pubblici);
- n.1 addetto per i servizi demografici
(individuato dal Responsabile del Servizio);
- n.1 addetto alla ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi ed adempimenti fiscali e contributivi (individuato dal Responsabile Servizio Finanziario).

Art. 7. Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti misure volte a favorire Azioni Positive in considerazione anche della deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 28/05/2013 che ha Approvato il piano triennale delle azioni positive 2013- 2015 ai sensi del D. Lg.vo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246":

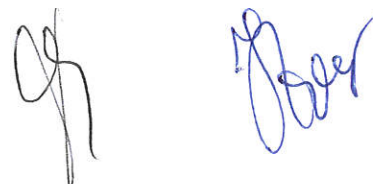
- a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori con carichi familiari o con figli minori;
- b) eguale valorizzazione professionale e retributiva tra uomini e donne all'interno dell'Ente;
- c) favorire una pari rappresentanza nelle R.S.U.;
- d) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art. 8 Misure contro il Mobbing

Le parti s'impegnano, ad attivare il Comitato per il mobbing, anche in forma associata, per contrastare forme sistematiche di violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.

Art. 9 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, contemperando, in modo equilibrato, le esigenze della utenza, quelle dei lavoratori dell'ente, nonché quelle istituzionali degli Organi Amministrativi dell'Ente.

Art. 10 Lavoro straordinario

Nell'anno 2016 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.500,00 onnicomprensivo;

L'amministrazione comunale si impegna a determinare ogni anno il budget orario dei vari Servizi.

Previa richiesta di una delle parti, verranno fissati periodici incontri atti a 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 autorizzazione del responsabile di servizio 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 elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro pratica attuazione.

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

Art. 11 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 regola la materia.

A tal fine l'Ente, per l'anno 2016, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore ad €. 2.500,00 fatto salvo quanto previsto dalla normativa al momento vigente in materia contabile riguardante i limiti di spesa da rispettare.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, 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;
- Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

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.

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.



Art. 12 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 a terzi, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione.

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;

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. In tal senso le parti si impegnano a costituire un apposito comitato paritetico.

Art. 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.

Art. 14 Risorse destinate accessorie

L'indennità di reperibilità, turno, rischio e disagio:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,64) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Area di attività	Importo
Stato Civile Area Tecnica e Vigilanza	
TOTALE	-----

L'indennità maneggio valori, è corrisposta al personale che:

- a) in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa

- b) per un valore pari a € 1,00 giornalieri;
 c) solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche indicate al punto a);
 Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	N. addetti	Importo
Servizi Demografici	2	€ 200,00
Ragioneria	2	€ 200,00
TOTALE		€ 400,00

L'indennità per l'esercizio di compiti con specifiche responsabilità:

sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti che richiedono specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative specifiche indennità.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500,00.

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.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale ed erogata mensilmente, la stessa può essere revocata nel caso vengano meno le motivazioni legate al lavoro svolto che l'hanno giustificata.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità e l'entità dell'indennità stessa sono individuati con provvedimento del Segretario Comunale, come l'eventuale revoca.

Le parti convengono che saranno garantite almeno tre indennità di entità non inferiore ad €. 1.000,00 annue. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità ammontano ad €. 4.000,00.

L'indennità per l'esercizio di compiti con specifiche responsabilità:

è prevista per dipendente, nella misura di € 300,00 annuali erogati mensilmente.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	N. addetti	Importo
Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale	2	€ 600,00
TOTALE		€ 600,00

Maceo

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Segretario Generale.

Produttività individuale che verrà distribuita al personale dipendente dell'ente in virtù al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance al fine di migliorare l'efficacia dei servizi erogati, anche attraverso l'innovazione e la semplificazione delle attività e delle procedure.

Le parti convengono che entro il 30 giugno di ogni anno vengano consegnate le schede di valutazione del personale dipendente ed alle P.O. con i suggerimenti per il miglioramento delle prestazioni (ove ritenuto opportuno). Entro il 28 Febbraio di ogni anno saranno consegnate le schede di valutazione dell'anno trascorso e sarà erogata la produttività nella mensilità di marzo. Per quanto riguarda le P.O. avendo un sistema di valutazione più complesso l'erogazione dell'indennità sarà erogata entro il mese di marzo.

Le parti concordano che allo scopo di limitare eccessive disparità di trattamento, che sono comunque giustificate da specifiche attività lavorative e disposizioni normative i dipendenti che hanno percepito

Maceo

nell'anno 2015 (con competenza 2015) compensi compresi tra €. 3.000,00 ed €. 4.000,00, la quota spettante delle produttività venga ridotta del 50% mentre per compensi superiori a €. 4.000,00 non beneficeranno di alcuna produttività e le economie verranno ridistribuite nella produttività individuale degli altri dipendenti.

Art. 14 bis – Impegni a breve termine

Le parti danno atto che fino al maggio 2016 era istituita la mensa aziendale.
Dal giugno viene erogato il buono pasto del valore di € 6,50.

Art. 15 Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente accordo annulla e sostituisce ogni altra disposizione contrattuale integrativa precedentemente stipulata ed allo stato ancora vigente.

Sono fatte salve, in ogni caso, le discipline di carattere generale stabilite a livello normativo o contrattuale nazionale.

Vigenza del contratto

Fermi restando i termini di vigenza del presente contratto di cui al precedente articolo 1, 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

Dott.ssa Paola Maria La Franca



CISL-FP

