



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ACCORDO ECONOMICO ANNO 2015**

Il giornoalle ore presso il Municipio di Varallo Pombia fra:

- Comune di Varallo Pombia - nella persona del Presidente della delegazione di parte pubblica di cui all'art. 10 del CCNL 1.4.1999: SEGRETARIO Comunale Dr. Giorgio Fornara

- Organizzazioni Sindacali di categoria:

Orlandi Francesco – delegato CGIL funzione pubblica

Troiani Maria Rosa – delegato CISL funzione pubblica

- Rappresentanza Sindacale Unitaria dei dipendenti comunali:

Mancin Cristian

Gallina Rosella

Cortese Vincenzo

Si procede alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – accordo economico per l'anno 2015 che si compone di 12 articoli.

Premessa

Si richiama il contratto collettivo decentrato integrativo e il CCNL del Comparto regioni ed Autonomie locali per il personale dipendente di questo Ente;

- Con atto n. 62 del 28/5/2015, la Giunta Comunale ha approvato indirizzi in merito alla costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate per l'anno 2015 e i progetti da inserire

nel fondo produttività 2015; tale fondo assomma ad € 103.694,60 per la parte stabile ed € 21.782,07 per la parte variabile, di cui € 13.849,83 somme non utilizzate nell'anno precedente.

Su tale somma deve essere applicata la decurtazione per cessazioni pari ad € 2.388,54;

- Con determinazione n. 21 del 17/9/2015 del Responsabile Servizio Personale è stato costituito il Fondo Risorse Decentrate anno 2015 in base agli indirizzi della G.C. n. 62/2015;

- In data 4/6/2015 è stata sottoscritta la Preintesa del CCDI anno 2015, sulla quale è stato espresso parere favorevole dal Revisore dei Conti e, con successiva delibera deliberazione di G.C. 101/2015 è stata autorizzata la sottoscrizione del CCDI 2015;

Tutto ciò tutto premesso,

Le parti concordano l'utilizzo del fondo con le modalità sotto elencate e del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – accordo economico per l'anno 2015 che si compone di 12 articoli.

Art. 1 - Oggetto e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale dipendente in servizio, con contratto a tempo indeterminato e con contratto a termine salvo diversa espressa indicazione.

Art. 2 - Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie

Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale; per l'anno 2015 la destinazione delle risorse decentrate ai diversi istituti del trattamento accessorio disciplinati dal CCNL e dal presente CCDI è descritta negli articoli di seguito elencati.

Art. 3 - Indennità di maneggio valori

E' confermata per l'anno 2015 una indennità di maneggio valori riservata al personale addetto al servizio di Economato e non assegnatario di indennità per specifiche

responsabilità di cui all'art. 6 del presente accordo, ed agli agenti contabili ufficialmente incaricati ai sensi dell'art. 93 del D.Lgs 267/2000 con le seguenti modalità:

- viene corrisposta una indennità giornaliera, per ogni giorno di effettivo maneggio di valori di cassa , che va da € 0,52 sino ad € 1,55 rapportata all'importo annuo delle somme riscosse o di cui comunque debba essere reso il conto, per un importo preventivo di € 450,00.

I dipendenti che potranno usufruire di tale indennità sono i seguenti:

uffici demografici. N° 1 dipendente

uffici polizia municipale. N° 3 dipendenti

ufficio economato. N° 1 dipendente

Art. 4 - Criteri per l'incentivazione della produttività

Le parti danno atto che l'incentivazione per la produttività viene assegnata sulla base della metodologia di valutazione approvata con deliberazione GC. n. 57/2011; in particolare il compenso incentivante viene assegnato proporzionalmente alla percentuale di valutazione conseguita da ciascun dipendente.

Eventuali economie del fondo costituite da risorse stabili saranno ulteriormente ripartite fra il personale.

Art. 5 - Indennità di turno, rischio, reperibilità

Le indennità attualmente vigenti sono confermate per l'anno 2015; in particolare si dà atto che l'indennità di turno è corrisposta al personale del servizio di polizia municipale (n. 3 dipendenti di cat. C) con articolazione oraria su due turni giornalieri, dalle 7,30 alle ore 13,30 e dalle ore 13,00 alle ore 19,00, da lunedì a venerdì con alternanza nel mese.

I dipendenti che potranno usufruire di tale indennità sono i seguenti:

indennità di turno per un importo preventivo di € 4.000,00

uffici polizia municipale. N° 3 dipendenti

indennità di rischio per un importo preventivo di € 1.440,00

ufficio tecnico/ambientale: n° 4 dipendenti

servizi socio educativi: n° 1 dipendente (cuoca asilo nido)

indennità di reperibilità per un importo preventivo di € 1.100,00
ufficio tecnico/ambientale: n° 4 dipendenti

Art. 6 - Indennità per particolari responsabilità

Per l'anno 2015 le parti concordano di mantenere i criteri vigenti per quanto attiene le fattispecie, stabiliti nel CCDI anno 2005 e successivamente integrati nei CCDI anno 2006 e 2007 e che qui si riportano:

- responsabilità di coordinamento di personale di pari categoria e di categoria inferiore; indennità annua di € 1.000,00 destinata al personale di categoria C
- responsabilità di istruttoria e procedimento per attività di media complessità con approfondimento legislativo inerente le materie di competenza; indennità annua € 1.000,00 destinato al personale di categoria C
- responsabilità di istruttoria e procedimento per attività di più elevata complessità con approfondimento legislativo inerente le materie di competenza; indennità annua di € 1.500,00 destinato al personale di categoria C.

Per l'anno 2015 L'importo totale destinato a finanziare il presente istituto viene determinato in Euro 9.500,00.

L'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4.1999 come modificato dal CCNL 22 gennaio 2004, è commisurata, in dodicesimi, al concreto esercizio di mansioni di responsabilità, compresi i periodi di congedo per maternità e paternità. Tale particolare tutela non si estende ai periodi di congedo parentale, ivi compreso il primo mese di fruizione.

Le parti convengono che per l'anno 2016 si procederà ad una diversa definizione dei criteri con lo scopo di meglio differenziare gli importi in base all'effettiva responsabilità che viene accollata ad ogni dipendente a seguito dell'assegnazione dell'indennità.

I dipendenti che usufruiscono di tale indennità sono:

- servizi socio educativi: n° 1 dipendente
- ufficio polizia municipale: n° 1 dipendente
- ufficio segreteria: n° 2 dipendenti
- ufficio ragioneria/tributi: n° 3 dipendenti
- ufficio tecnico/urbanistico: n° 1 dipendente

- ufficio tecnico/ambientale: n° 1 dipendente

L'indennità di cui al co. 2 lett. i) dell'art. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i. (qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale) ammonta ad Euro 300,00 annui e viene assegnata ai seguenti dipendenti:

ufficio demografici: n° 1 dipendente.

Art. 7 – Progettualità

Negli indirizzi in merito alla previsione di risorse variabili all'interno delle risorse decentrate anno 2015 vengono individuate le seguenti somme, finalizzate a progettualità:

- € 500,00 risorse variabili destinate al progetto Centro Estivo Asilo Nido 2015
- € 3.000,00 risorse variabili destinate alla incentivazione al personale aderente al "PROGETTO NEVE 2015 - 2016"

Tali nuovi o maggiori servizi ed attività sono qui elencati e dettagliati nelle schede allegate al presente CCDI :

1) AREA SOCIO-EDUCATIVA ASILO NIDO

Progetto Centro Estivo Asilo Nido 2015 - Il progetto prevede l'estensione del servizio all'utenza nelle tre settimane successive al termine del calendario scolastico, per recepire le richieste dalle famiglie, come dettagliato nel documento allegato A al presente CCDI.

L' incentivo al personale che sarà impiegato nel servizio, è così regolato : € 250,00 a persona per il personale educativo per l'intero periodo.

2) AREA TECNICO – AMBIENTALE

Progetto neve stagione invernale 2015-2016 - Il progetto prevede l'intervento del personale comunale, sia in aggiunta che in sostituzione della ditta incaricata dello sgombrò neve, come dettagliato nel documento allegato B al presente CCDI.

La finalità del progetto è il miglioramento della sicurezza per la viabilità sia pedonale che motorizzata sulle vie del paese, nel periodo invernale.

Per la remunerazione del personale aderente al progetto, si quantifica una spesa di € 3.000,00.

Art. 8 – Fondo disagio

Le parti danno atto che, vista la situazione di assenza di personale verificatasi anche per il 2015, viene riconosciuta una indennità di disagio anche per l'anno in corso, applicata alle fattispecie di assenze come di seguito specificate.

Una quota di risorse variabili è destinata a ricompensare situazioni di disagio lavorativo dovute ad assenze, verificatesi rispetto alla dotazione effettiva del personale in servizio, per malattia, maternità ed altre cause (con esclusione delle ferie e congedi ordinari) per periodi continuativi di almeno due settimane lavorative, non sostituite. Il compenso viene stabilito in un importo mensile, rapportato alla categoria di inquadramento del dipendente assente dal servizio:

- cat. A e B € 50,00
- cat. C € 62,50
- cat. D € 75,00.

La frazione minima di assenza da compensare è pertanto pari a 2 settimane lavorative, che viene rapportata a settimane/mese 4,33; oltre tale frazione minima, sarà valutata l'ulteriore settimana intera, pari a cinque o sei giorni lavorativi come previsto nell'ufficio di appartenenza del dipendente assente.

Il riconoscimento del compenso al personale dell'area in cui si è verificata l'assenza, sarà disposto su relazione del responsabile di servizio e, che terranno conto delle prestazioni di lavoro straordinario e del grado di raggiungimento degli obiettivi, attestati a seguito del positivo controllo da parte del nucleo di valutazione, al termine dell'anno di riferimento per un importo previsto di € 500,00.

Art. 9 – Progressioni orizzontali

Per l'anno 2015 le parti convengono di dar corso a progressioni orizzontali.

Al riguardo si concordano i seguenti criteri di valutazione per accedere alla progressione.

- essere collocato nella stessa categoria e livello da almeno 3 anni
- valutazione negli ultimi 2 anni superiore al punteggio dell'80% per ogni anno (all'interno della categoria verrà data precedenza a chi ha ottenuto le valutazioni superiori)

- presenza in servizio presso il Comune da almeno 4 anni
- requisito che da diritto a precedenza: svolgimento, in caso di necessità, di ulteriori mansioni.

Annualmente viene determinato l'importo totale da destinare al finanziamento delle progressioni nonché la suddivisione di tale somma per categoria.

Per il corrente anno 2015 la somma stanziata è pari a Euro 2.690,46 così suddivisa per categorie:

cat. A : 0%

cat B : 36,59%

cat. C : 63,41%

cat. D : 0%

Art. 10 – Suddivisione del fondo

Per la progettazione art. 18 L. 109/1994 e ss.mm.ii. – D.Lgs. 163/2006 art. 92 si prevede un importo complessivo di € 3.500,00.

Art. 11 – Suddivisione del fondo

In base a quanto stabilito nel presente accordo la suddivisione del fondo risulta essere quella indicata nell'allegato "C" al presente atto.

Art. 12 – Norme finali

L'accordo sottoscritto fa salvi gli istituti normativi ed economici stabiliti con i precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, ove non variati con il presente accordo.

Il presente CCDI viene trasmesso:

- all'Amministrazione comunale per l'esame dello stesso e per la competente autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del definitivo CCDI accordo economico anno 2015 entro giorni cinque dalla sua sottoscrizione.
- Al Revisore dei conti per il competente parere.

Eventuali avanzi registrati a consuntivo confluiranno nella voce produttività collettiva.

Dichiarazione congiunta

Le OO.SS. chiedono di poter valutare la possibilità di dar corso a criteri di valutazione

meno rigidi al fine di permettere la progressione orizzontale a quei dipendenti che hanno da molti anni la progressione bloccata da applicarsi prima della fine del presente anno; ciò in considerazione del fatto di ipotetici blocchi contrattuali a valere dal 2016. La parte pubblica si impegna, nel caso, a ridiscutere con le OO.SS. quanto stabilito nel presente contratto circa i criteri di valutazione per le progressioni orizzontali prima dello scadere del presente anno.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente della delegazione
di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale:
La R.S.U.

I rappresentanti sindacali territoriali: F.P. CGIL e CISL _____
