



Comune di Monfalcone

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DI LAVORO

Parte economica e normativa anno 2016

**Fondo per la contrattazione integrativa del Comune
del Servizio associato CED
del Serv.Sociale di Ambito**

RSU
[Handwritten signature]

CISL FP
[Handwritten signature]
Gian
Gae

FP CGIA
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Dicembre 2015
Vers. 1.0
Luglio 2017
Vers. 1.1

CRITERI GENERALI

Art. 1.1 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili.

Le parti, presa conoscenza dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, determinate dall'Ente con propri atti, danno atto che:

- le risorse stabili devono garantire il pagamento delle uscite di carattere stabile
- la quota di risorse stabili disponibile in relazione all'utilizzo del part time da parte del personale assunto con contratto di lavoro a tempo pieno è destinata al finanziamento di uscite variabili dell'anno
- progressioni

Le risorse sono destinate in via prioritaria al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo:

- a) Indennità di comparto, indennità per il personale educativi dei nidi, indennità per il personale ex cat. A e B, indennità per il personale dell'ex 8° qualifica funzionale i cui importi sono definiti dal CCRL;
- b) Incrementi retributivi per progressioni economiche all'interno delle categorie già attribuiti.

Le risorse sono altresì destinate al trattamento economico degli ulteriori istituti contrattuali applicati nell'ente:

- c) Indennità di rischio, turno, maneggio valori, reperibilità, indennità prestazioni giornata festiva;
- d) Specifiche responsabilità;
- e) Incentivi correlati al merito, incentivi correlati a progetti particolari collegati alla performance organizzativa (Vedi SPV);
- f) Incentivi produttività ai messi notificatori (art. 86 CCRL 1°08.2002).

Con specifica atto della Giunta, sulla base delle verificate condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese di notificazione, può essere individuata anche la specifica destinazione (art. 86 CCRL 1°8.2002):

Art. 1.2 - Criteri per incentivazione del personale e a ripartizione delle risorse destinate agli incentivi di produttività e miglioramento dei servizi.

1. I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione; i compensi da attribuire sulla base di specifici progetti obiettivo dovranno tenere conto dell'apporto quali-quantitativo del personale partecipante e potranno essere liquidati, a consuntivo, sulla base di apposita relazione del Dirigente in cui dovrà essere dato conto degli apprezzabili e significativi miglioramenti ottenuti.

2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati spetta ai competenti Dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti nel Sistema Permanente di Valutazione.

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 2.1 - Indennità di rischio

Le parti concordano di corrispondere l'indennità di rischio, ex art. 62 del CCRL. 01.08,2002 e art. 36 CCRL dd. 26.11.2004, al personale adibito effettivamente ed in via continuativa e diretta alle seguenti condizioni di rischio pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale che in questa sede così si individuano:

- a) prestazioni di lavoro che comportino rischi di esposizione continua e diretta a liquidi organici (sangue, urine ecc.), rischio biologico e rischio da movimentazione dei carichi;
- b) prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto quotidiano con scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga di alunni in percorso casa-scuola e in gite a scopo didattico e di bambini per attività estiva casa-centro estivo e per escursioni e gite e che pertanto espongono gli addetti ai rischi del traffico;
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, ivi comprese le aiuole e il verde pubblico, e di segnaletica in presenza di traffico;

RSU
[Signature]

CISCFP
[Signature] 2

[Signature] [Signature]

d) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente di attività che, per i luoghi di esecuzione (servizio su strada e accesso alla proprietà privata) ovvero modalità di esecuzione (svolgimento del "colloquio professionale" di tipo sociale in situazione riservata consistente in ambiente chiuso a tutela della privacy con utenza che può sviluppare comportamenti aggressivi)- sono potenziali fonti di pericolo per l'integrità fisica del dipendente.

e) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicino l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, piccoli utensili, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, siano fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

L'indennità di che trattasi, pari ad € 30,00.- lorde mensili (da rapportare alla percentuale di lavoro a tempo parziale),-compete ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui ai paragrafi sopradescritti per sole giornate di effettiva presenza e quindi con esclusione dei giorni di assenza dovuti a qualsiasi titolo e limitatamente ai periodi di effettiva esposizione continuativa al rischio; l'indennità compete qualora il dipendente abbia reso, in ciascuna giornata di rischio identificata dal Dirigente, almeno la metà dell'orario di lavoro previsto.

In allegato al presente accordo sono elencati i profili professionali - a mero titolo esemplificativo e non esaustivo - il cui contenuto in termini di prestazioni richiedibili può configurare, nei confronti del personale in essi inquadrato, titolo al riconoscimento dell'indennità di che trattasi.

Art. 2.2 - Indennità di disagio

E' individuata l'indennità di disagio con riferimento alle prestazioni di lavoro che comportino il contatto con le salme.

L'esposizione alla situazione organizzativa di disagio si considera tale quando il dipendente è adibito in via diretta all'attività disagiata, per il prevalente orario di servizio; è individuata dal Dirigente, verificata dallo stesso ai fini della corresponsione della relativa indennità, escludendo le giornate di assenza e con riferimento allo specifico incarico alla predetta attività.

L'importo individuale è definito in € 1,00 per ogni giornata lavorativa.

Le parti si impegnano, al verificarsi di ulteriori situazioni lavorative che comportino disagio, di incontrarsi entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per integrare o modificare questo articolo.

Art. 2.3 - Incentivazione art. 48 CCRL 7.12.2006 (come modificato dall'art. 21 dei CCRL 22.03.2008)

Al personale assegnato a servizi associati con specifico/i atto/i, non incaricato di posizione organizzativa, può essere attribuito l'incentivo previsto art. 48 CCRL. 7.12.2006, così come modificato dall'art. 21 del CCRL 22.03.2008, nelle seguenti misure mensili massime:

- cat. B € 24,00
- cat. C € 25,00
- cat. D € 26,00

I sopraindicati importi mensili nel caso di svolgimento delle mansioni di competenza in strutture esterne e diverse da quelle di assegnazione (presenza fisica in ambienti ed uffici dei diversi comuni facenti parte del servizio associato) sono aumentati nella misura mensile massima omnicomprensiva di seguito indicata:

- cat. B € 38,00
- cat. C € 39,00
- cat. D € 40,00

Nel caso in cui il dipendente, addetto in via principale ad altro servizio, sia distaccato presso l'ufficio associato per una quota parte dell'orario giornaliero o settimanale l'incentivo è calcolato in modo proporzionale rispetto al valore mensile considerando quest'ultimo corrispondente a 156 ore mensili.

L'incentivo compete in base alla effettiva resa della prestazione lavorativa.

Alla data di sottoscrizione del presente accordo sono individuati i seguenti servizi destinatari:

- SUAP
- CED

Art. 2.4 - Indennità di reperibilità

Il Comune di Monfalcone ha individuato le seguenti aree di pronto intervento che necessitano del servizio di reperibilità:

RSO
[Signature]

CISC FP
[Signature] 3

[Signature]

[Signature]

- ✕ illuminazione pubblica
- ✕ impianti semaforici
- ✕ pavimentazione stradale
- ✕ segnaletica stradale
- ✕ fognature ed impianti di sollevamento

L'indennità di reperibilità spetta al personale coinvolto nei servizio di reperibilità, con applicazione dell'art. 55 dei CCRL dd. 01.08.2002.

L'individuazione dei contingenti di personale nonché le modalità operative di intervento avvengono secondo le specifiche norme regolamentari contenute in delib. G.C. 91/1259/1996 e n. 16/170/1997, in fase di revisione.

Il numero massimo di giornate individuali di reperibilità mensili può essere aumentato sino a 7 per esigenze organizzative.

Art. 2.5 - Indennità maneggio valori

L'indennità di maneggio valori di cui all'art.61 del CCRL dd.01.08.2002 è attribuita al personale dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e che pertanto sia obbligato a trattare denaro contante o altri titoli equivalenti in via continuativa.

L'indennità giornaliera è proporzionata al valore come di seguito riportato e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di che trattasi:

Fascia (valore medio mensile)	Valore giornaliero indennità
Fino a € 9.999,99	0,51
Da € 10.000,00 a € 19.999,99	1,02
Da € 20.000,00	1,54

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nonché delle giornate di effettivo maneggio valori, è di esclusiva competenza dei Dirigenti delle rispettive Aree.

COMPENSI INCENTIVANTI

Art. 3.1 - Compensi progetti obiettivo

Per l'anno 2016 si prevede il finanziamento sul fondo del "Progetto neve - Inverno 2016/17" che, in caso di non attuazione (mancato verificarsi di allerta meteo eventi nevosi) renderà disponibili le risorse a fv. dell'istituto "Compensi produttività".

Art. 3.2 - Compensi per recupero evasione ICI e compensi per convenzione gestione stipendi/consulenza gare e contratti.

Sono destinati ad incentivare le specifiche attività e prestazioni del personale addetto alle suddette funzioni, negli importi massimi previsti in Entrata del fondo.

Art. 3.3 - Incentivo di produttività messi notificatori (art. 76 CCRL 1° 8.2002).

Sulla base della deliberazione giuntale n. 75 dd. 31.3.2017 è stata autorizzata la contrattazione di una quota di risorse - quantificabile nell'importo massimo del 50% degli incassi dall'Agenzia delle Entrate per le notifiche effettuate per suo conto come risultanti dal Conto Consuntivo 2015 - a fini incentivanti il personale con qualifica e funzioni di messo-notificatore, ai sensi della normativa contrattuale in vigore; l'attribuzione al personale che ha svolto l'attività di notificazione avverrà sulla base dei seguenti criteri:

- a) aver ottenuto nella scheda di valutazione prevista dal SPV il punteggio minimo previsto per l'accesso al premio incentivante annuale;
- b) suddivisione del valore economico complessivo destinato all'incentivo tra i dipendenti che hanno effettuato le notifiche in misura uguale tra tutti i partecipanti (rapportata la periodo di servizio solo nel caso in cui vi siano state cessazioni o assunzioni o trasferimenti in corso d'anno).

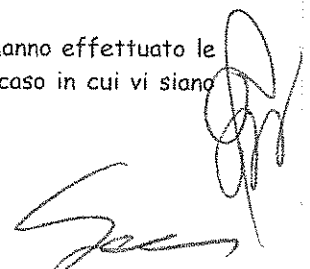
Art. 3.3 - Compensi di produttività correlati al merito

BSA


CISL FP


Jan 4



Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti.

Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Una quota consistente e significativa delle risorse disponibili è orientata nel presidiare l'efficienza ed il miglioramento dei servizi. Il compenso individuale è strettamente connesso al merito ed all'impegno all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ente.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione.

Eventuali minori uscite verificate a consuntivo sulle diverse voci confluiranno nella destinazione a "compensi di produttività".

Sulla base dei sopraindicati criteri si indicano le destinazioni del fondo; la destinazione agli incentivi di produttività potrebbe subire delle variazioni sia in relazione all'effettivo accertamento a consuntivo di specifiche risorse a destinazione vincolata (ICI, messi, convenzioni) sia in relazione ad economie da altre destinazioni.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

NORMA FINALE

Il presente accordo conserva validità anche successiva al 2016 per gli istituti di carattere economico che vengono comunque applicati salvo conguaglio delle maggiori o minori somme dovute al personale in conseguenza della sottoscrizione dell'accordo decentrato relativo all'anno 2017.

TABELLA DESTINAZIONE RISORSE 2016

Dati di spesa stimati

COMUNE	
Risorse 2016	702.725,71
Risorse a.p. e av.str.	42.220,66
Uscite fisse	519.009,00
Uscite variabili	22.809,78
Somme da contrattare	203.127,59
Utilizzo somme disponibili:	
ICI	1.834,00
Convenz. Paghe	1.300,00
Convenz. Gare e contr.	0
Specif. Resp.	27.000,00
Indenn. SUAP	1.400,00
Progetti	1.000,00
Indenn. disagio serv. cimit.	600,00
Incentivo messi notific.	2.100,00
Cong. rischio polizia municipale	quanto dovuto
Produttività	Importo residuo disponibile comprese eventuali economie dalle altre destinazioni del CCDIA

CED	
Risorse 2016	11.626,76
Risorse pregresse	1.013,34

RSU

CCSL FP

FP CCIAA

Uscite fisse	8.182,71
Uscite variabili (previsione)	0
Somme da contrattare	4.457,39
Utilizzo somme disponibili:	
Indenn.serv.ass.	1.100,00
Specif. Resp.	725,00
Produttività	Importo residuo disponibile comprese eventuali economie dalle altre destinazioni del CCDIA

franc

RSU

FP con

con

CESC FP

[Signature]

SSC	
Risorse 2016	61.926,15
Risorse pregresse	6.732,01
Uscite fisse	49.558,24
Uscite variabili	11,77
Somme da contrattare	19.088,15
Utilizzo somme disponibili:	
Specifiche respons.	3.600,00
Cong. rischio ass. sociali	quanto dovuto
Produttività	Importo residuo disponibile comprese eventuali economie dalle altre destinazioni del CCDIA

Dichiarazioni congiunte:

Dichiarazione congiunta a verbale - 1 -

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, con le modalità previste dal SPV così come da ultimo modificato con deliberazione giuntales n. 240/2010.

Nell'annualità 2016 non è possibile destinare all'istituto alcuna somma; le parti, quindi, rimandano all'annualità successiva (2017) l'eventuale definizione delle risorse da destinare al suddetto istituto.

Dichiarazione congiunta a verbale - 2 -

L'Amministrazione com.le si impegna a valutare la definizione delle procedure finalizzate al conseguimento dei risparmi di gestione connessi a tutti i processi di contenimento della spesa e di recupero efficienza nonché di riorganizzazione strutturale e gestionale posti in essere grazie al contributo di tutti i lavoratori dell'ente, nonché a valutare la possibilità di attivare procedure ai sensi dell'art. 20, comma 5 del CCRL 01.08.2002 relativamente ai servizi associati.

Sottoscrizione preintesa data 20.07.2017

La delegazione trattante:

Per l'amministrazione

Il Segretario generale dr. *Francesco Fines*
~~Giuseppe Manto~~
Presidente Delegazione trattante pubbl.

Francesco Fines

Il Dirigente *[Signature]*

Il Dirigente *[Signature]*

Per la RSU:

[Signature] *[Signature]*

Per le OO.SS.: CISL-FP

FP-CGIL

Roberto Di Rien
Luca Marano

Sottoscrizione congiunta delle dichiarazioni a verbale

La delegazione trattante:
Per l'amministrazione

Il Segretario generale dr. ~~Giuseppe Manto~~
Presidente Delegazione trattante pubbl.

Francesco Fusco

Il Dirigente _____

Il Dirigente _____

Per la RSU:

Per le OO.SS.: CISL-FP

FP-CGIL

Luca Marano
Roberto Di Rien
Luca Marano

Sottoscrizione intesa definitiva

data 01.09.2017

La delegazione trattante:
Per l'amministrazione

Il Segretario generale dr. ~~Giuseppe Manto~~
Presidente Delegazione trattante pubbl.

Francesco Fusco

Il Dirigente _____

Il Dirigente _____

Per la RSU:

Roberto Di Rien

Per le OO.SS.: CISL-FP

FP-CGIL

Luca Marano
Roberto Di Rien
Luca Marano

ALLEGATO B

Comune di Monfalcone

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DI LAVORO

Parte economica e normativa anno 2015

Fondo per la contrattazione integrativa del Comune del Servizio associato CED del Serv.Sociale di Ambito

Allegato art. 2.1 - INDENNITA' DI RISCHIO

ELENCO ESEMPLIFICATIVO E NON ESAUSTIVO DEI PROFILI PROFESSIONALI IL CUI CONTENUTO IN TERMINI DI PRESTAZIONI RICHIEDIBILI PUO' CONFIGURARE, NEI CONFRONTI DEL PERSONALE IN ESSI INQUADRATO, TITOLO AL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO EX ART. 62 DEL CCRL 01.08.2002

Operaio coordinatore (es. squadra elettricisti, squadra giardinieri, squadra pittori / muratori, squadra segnaletica)

c.m.o.c. (es. elettricista, giardiniere, autista, tipografo, ruspista)

operaio provetto (es. falegname)

operaio specializzato (es. elettricista, giardiniere, idraulico, magazziniere, muratore pittore, segnaletica stradale)

operaio autista / manutentore / servizi culturali

operaio coordinatore (es. coordinatore cimitero, custode, coordinatore necrofori)

autista necroforo e operaio specializzato servizi cimiteriali

operaio comune

operatore socio sanitario / osap / operatore socio assistenziale

tenente / sottotenente / ufficiale polizia locale

maresciallo / sottoufficiale polizia locale

agente polizia locale / agente scelto

cuoco

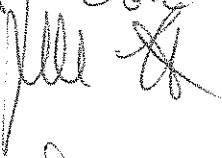

infermiere professionale

messo notificatore

assistente sociale

ausiliario

autista patente D e CAP (autista scuolabus)

FE
CGIL



RSU



