



Comune di Monfalcone

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DI LAVORO

Parte economica e normativa anno 2017

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

RSU *[Signature]*

Agg. Novembre 2017

CRITERI GENERALI

[Signature]
CISA CELL. FVS
[Signature]
CISA CELL. FVA

[Signature]

CISL FP
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

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).

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;

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

RSU *[firma]*

CISAL EEC. FUR
[firma]

FP *[firma]*

CISL FP
3

UIL FP
[firma]

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:

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

L'indennità di reperibilità spetta al personale coinvolto nel 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.

CISAL EELL.FVG

CISL FP

3 DIGITAL

FPOGIC

RSU

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 2017 si prevede il finanziamento sul fondo del "Progetto neve - Inverno 2017/18" 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 - Incentivo di produttività messi notificatori (art. 76 CCRL 1° 8.2002)

Sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta comunale con deliberazione giuntale n. 222 dd. 11.10.2017 può essere contrattata una quota - quantificabile nell'importo massimo del 50% degli incassi dall'Agenzia delle Entrate - per le notifiche effettuate per suo conto come risultanti dal Conto Consuntivo 2016 - 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:

- aver ottenuto nella scheda di valutazione prevista dal SPV il punteggio minimo previsto per l'accesso al premio incentivante annuale;
- 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).
- il compenso incentivante aggiuntivo dell'anno 2017 pro capite non potrà in ogni caso superare l'importo di € 1.200,00;

Art. 3.3 - Compensi di produttività correlati al merito

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

RSU

FRANCO

CISLER

VITALI

CASALE IL FVG

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 GI DECRETATA 01.01.2018

Sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta comunale con deliberazione giuntale n. 222 dd. 11.10.2017 è destinata una quota di risorse a progressioni orizzontali nei limiti delle risorse già destinate a tale istituto e attribuite a personale collocato in quiescenza, tenendo conto del fatto che a seguito di tali utilizzi devono residuare disponibilità nelle risorse di parte fissa del fondo.

NORMA FINALE

Il presente accordo conserva validità anche successiva al 2017 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 2018.

TABELLA DESTINAZIONE RISORSE 2017

Dati di spesa stimati

COMUNE	
Risorse 2017	702.725,71
Risorse a.p. e av.str.	24.343,11
Uscite fisse stimate	534.900,28
Uscite variabili stimate	25.099,73
Somme da contrattare	167.068,81
Utilizzo somme disponibili:	
Progressioni Orizzontali	11.000,00
Specif. Resp.	25.000,00
Indenn. SUAP	1.000,00
Progetto Neve	2.000,00
Indenn. disagio serv. cimit.	1.000,00
Incentivo messi notific.	1.550,00
Produttività	Somma residua

CED	
Risorse 2017	11.626,76
Risorse a.p. e av.str.	136,99
Uscite fisse stimate	8.300,00
Uscite variabili stimate	100,00
Somme da contrattare	3.363,75
Utilizzo somme disponibili:	
Indenn.serv.ass.	1.400,00
Specif. Resp.	950,00
Produttività	Somma residua

CISAL EE.UU.TS.
UL

CISL FP

FP

5

RSU

Handwritten signature

SSC	
Risorse 2017	61.926,15
Risorse pregresse	0,30
Uscite fisse stimate	51.000,00
Uscite variabili stimare	2.000,00
Somme da contrattare	8.926,45
Utilizzo somme disponibili:	
Specifiche respons.	3.600,00
Produttività	Somma residua

Dichiarazione congiunta a verbale

"Entro il mese di febbraio 2018 le parti si riuniranno per definire in via preventiva la quantificazione degli eventuali risparmi di gestione del Bilancio 2018, da inserire nella Costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2018, secondo le Direttive che saranno fornite dall'Amministrazione Comunale".

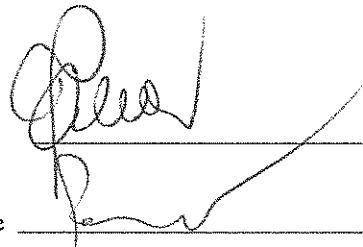
Sottoscrizione preintesa e dichiarazione congiunta a verbale

data 21.12.2017

La delegazione trattante:

Per l'amministrazione

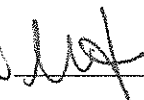
Il Segretario generale dr. ^{FRANCESCA FINO} ~~Giuseppe Mento~~
Presidente Delegazione trattante pubbl.




Il Dirigente 

Il Dirigente 


Per la RSU:

MATILDE TRABUCCO 

Per le OO.SS.: CISL-FP

MASSIMO BRUCCIERI 


FP-CGIL

FRANCESCO RUCCA 

VILFPL



CISAC ELL. IVG

 : GIORGIO FORTUNATI

Sottoscrizione intesa definitiva data 27.12.2017

La delegazione trattante:
Per l'amministrazione

Il Segretario generale dr. ^{FRANCESCA FINO} Giuseppe Manto
Presidente Delegazione trattante pubbl.

Il Dirigente

Il Dirigente

Per la RSU:

MATILDE TRABERATI

Per le OO.SS.:

CISL-FP

MASSIMO BRUCCONI

FP-CGIL

MARIA LUCA

CISAL EEL.FVG

ALDO BOSTICCHIERI

ULFA

GIORGIO FORTUNA

ALLEGATO A

Comune di Monfalcone

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DI LAVORO

Parte economica e normativa anno 2017

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)
- c.m.o.c. (es. elettricista, giardiniere, autista, tipografo)
- operaio provetto (es. falegname)
- operaio specializzato (es. elettricista, giardiniere, idraulico, magazziniere, muratore pittore, segnaletica stradale)
- operaio (es. autista, manutentore, autista patente D e CAP, comune)
- autista necroforo e operaio specializzato servizi cimiteriali
- operatore socio sanitario / osap / operatore socio assistenziale
- tenente / sottotenente / ufficiale polizia locale
- maresciallo / sottoufficiale polizia locale
- agente polizia locale / agente scelto
- infermiere professionale
- messo notificatore
- assistente sociale

