

COMUNE DI MOGGIO

Provincia di Lecco

Piazza Fontana, n. 2- cap. 23817- tel. 0341/996114-fax 0341/911906

e-mail: info@comune.moggio.lc.it

p.i. 00621050137

CONTRATTO DECENTRATO

ANNO 2004/2005

Art. 01-Premessa Generale

In data 22.01.2004 è stato firmato il C.C.N.L. 2002/2005 per la parte normativa 2002/2005 e il biennio economico 2002/2003, per i dipendenti del Comparto Regioni - Enti Locali.

Considerato che con deliberazione di G.C. n. 17 del 12.02.04, si è costituita la Delegazione trattante per la contrattazione decentrata dell'Ente Comune di Moggio.

Il presente contratto integrativo decentrato si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendente del Comune di Moggio.

Il presente contratto integrativo decentrato ha la validità per anni due per il periodo 2004/2005 e si riferisce a tutti gli Istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale e potrà essere suscettibile di variazioni ed integrazioni se nel corso del periodo di validità sarà approvato il biennio economica 2004/2005.

Qualora al termine di validità stabilita per il presente contratto, non sarà approvato il nuovo CCNL e definita la nuova contrattazione decentrata nelle more di approvazione dello stesso, potrà essere prorogato per la parte normativa.

Le materie di contrattazione decentrata sono stabilite all'art. 4 del ccnl 01.04.99 e ccnl 22.01.04.

Art. 02-Composizione delle delegazioni di parte Pubblica e di parte Sindacale

La delegazione di parte pubblica e sindacale abilitata alle trattative ai sensi dell'art. 5 comma 2 lett. a),b), ccnl. 22/01/04, nominata con deliberazione di G.C. n.17 de 12.02.2004 (esecutiva) è così composta:

- Segretario Comunale (Presidente)
- Responsabile dei Servizi amministrativi e contabili
- Rappresentante R.S.U.
- Rappresentante delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

Ai rappresentanti di parte sindacale è garantita la piena fruizione dei permessi previsti e contemplati nel ccnl. vigente.

Art. 03-Determinazione delle risorse economiche complessive

Le risorse economiche destinate al finanziamento complessivo del contratto integrativo decentrato sono state determinate ai sensi di quanto previsto dall'art. 31 del C.C.N.L. 2002/2005 del 22.01.2004 e vengono così di seguito specificate:

MONTESALARI 2001: € 142.688,74

DIPENDENTI IN SERVIZIO 2004: N. 6 (n. 4 tempo indeterminato servizio tempo pieno – n. 2 tempo determinato servizio part. –time 50.00% e parti-time 61%)

le risorse complessive destinate al finanziamento complessivo del contratto integrativo decentrato sono le seguenti:

- ANNO 2004: € 22.080,68 + 5.000,00
- ANNO 2005: € 20.902,31 + 5.000,00

Nel progetto generale di produttività collettiva sono impegnati tutti i dipendenti comunali a tempo determinato e indeterminato ricompresi nei servizi comunali, ad eccezione dei Responsabili dei Servizi.

Ai sensi dell'art. 15 comma 5, CCNL/1999, l'Amministrazione Comunale attraverso la creazione di progetti specifici intende promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale delle strutture dell'Ente al fine di dare efficacia all'azione amministrativa e una migliore efficienza ed economicità delle strutture e il miglioramento dei rapporti e delle risorse da destinare ai cittadini.

La pianificazione operativa dell'attività complessiva dell'Ente, deve pertanto, vedere impegnati tutti i diversi settori e prevedere la partecipazione attiva di ciascun addetto.

Tali progetti specifici divisi per area, a cui i dipendenti interessati potranno partecipare saranno finanziati con fondi di bilancio.

Per l'anno 2004 viene destinata una somma per la realizzazione degli stessi per € 5.000,00;

Per l'anno 2005 viene destinata una somma per la realizzazione degli stessi per € 5.000,00;

La costituzione, il numero dei progetti speciali e la determinazione degli importi relativi agli stessi, viene approvata e sottoscritta dalla delegazione trattante e approvata dalla Giunta comunale.

Il progetto complessivo relativo alla costituzione e destinazione del fondo (comprensivo dei fondi di parte fissa e parte variabile e dei progetti speciali) viene approvato dalla Giunta Comunale.

Art. 04 - Valutazione riparto e liquidazione progetti

La valutazione finale sul risultato e l'attuazione del progetto speciale viene effettuata dalla Giunta Comunale con l'ausilio del Segretario Comunale e dei Responsabili dei servizi con apposita scheda di valutazione, e potrà essere espressa in termini percentuali di realizzazione.

I parametri percentuali di attuazione e le relative attribuzioni sono stabilite dalla delegazione trattante in fase di costituzione del fondo annuale e approvati dalla Giunta comunale.

Art. 05 - Area delle posizioni organizzative

Viene costituita l'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 08 del C.C.N.L del 31.03.99 e art. 15 CCNL del 22.01.04.

In tale area viene inserito il Responsabile dei Servizi amministrativi e contabili.

La retribuzione di posizione viene stabilita con decreto Sindacale e viene fissata per l'anno 2004 e 2005 in 993,18 per 13 mensilità, complessivamente € 12.911,42 annue per il responsabile suddetto.

Sia la retribuzione di posizione che di risultato è finanziata con fondi di bilancio.

Le posizioni organizzative e la determinazione della retribuzione di posizione, potrà essere confermata o rideterminata a seguito di riassetto tecnico/organizzativo o in concomitanza di nuovo mandato elettorale.

La percentuale della retribuzione di risultato (dal 10 al 25% della retribuzione di posizione), viene stabilita annualmente dalla Giunta Comunale in base alla relazione eseguita dal Nucleo di Valutazione, tenendo conto dei seguenti parametri e criteri di valutazione:

- Risultati conseguiti
- Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento
- Impegno profuso
- Rispetto dei tempi assegnati
- Capacità di relazione con i colleghi, il segretario comunale e gli amministratori
- Attitudine al lavoro di gruppo e interdisciplinare occorrente alla realizzazione degli obiettivi

Art. 06-Costituzione del fondo per il lavoro straordinario

Il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario viene previsto in adempimento a quanto stabilito dall'art. 14, comma 4 CCNL. 01.04.99, nello specifico, in misura uguale a quanto previsto nel precedente contratto decentrato, consolidato nell'importo **di €. 1.437,88**.

L'autorizzazione all'effettuazione del lavoro straordinario viene fatta dal Responsabile del Servizio personale. Non si procederà a liquidazione di lavoro straordinario in mancanza delle autorizzazioni richiamate.

Ai responsabili dei Servizi titolari di posizioni organizzative, non spetta la remunerazione delle ore di lavoro straordinario prestate, salvo le eccezioni previste dal vigente contratto e precedenti (es: consultazioni elettorali, censimenti).

I Responsabili dei Servizi, titolare di posizione organizzativa, previo autorizzazione del Segretario e della Giunta comunale possono modificare l'articolazione del proprio orario di lavoro, rispetto al normale orario di servizio, previo richiesta e valutazione delle effettive necessità, garantendo le 36 ore settimanali minime dovute.

Art. 07- Costituzione del fondo per la progressione economica orizzontale nella categoria.

Per l'anno 2004 è prevista, con decorrenza 01.01.04 la destinazione di una parte del fondo per la progressione economica orizzontale da parte del personale dipendente, con le modalità e i criteri di selezione di seguito riportati all'art. 08 del presente contratto decentrato.

Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate utilizzando il fondo relativo alla produttività generale. La somma per il finanziamento del fondo per la progressione economica orizzontale nella categoria viene così destinata:

- **per l'anno 2004:** ammonta a €. 2.629,26
 - n. 1 passaggio da D3 a D4
 - n. 1 passaggio da C2 a C3
 - n. 1 passaggio da C1 a C2
 - n. 2 passaggi da B3 a B4

Art. 08- Criteri per l'utilizzo del fondo per la progressione economica Orizzontale nella categoria

La progressione orizzontale all'interno della categoria di inquadramento viene conseguita attraverso una selezione tra il personale appartenente alla categoria stessa con le seguenti modalità:

Visto l'art. 5 dell'Ordinamento Professionale;

Visto il sistema di classificazione articolato in quattro categorie denominate rispettivamente A,B,C,D, come integrate dall'art. 35 del C.C.N.L 22.01.2004.

L'ente non deve versare nelle condizioni strutturalmente deficitarie per attivare le procedure per la progressione orizzontale, finalizzata alla progressione economica che si realizza mediante la previsione dopo il trattamento tabellare iniziale di successivi incrementi economici.

La progressione avrà cadenza periodica annuale con decorrenza 01.01.2004, 01.01.2005, per le progressioni economiche previste nel presente contratto decentrato.

Ogni dipendente, qualora fosse interessato alla progressione economica deve presentare apposita richiesta all'amministrazione Comunale prima della liquidazione della produttività relativa all'anno in corso, specificando la categoria di appartenenza e le mansioni che svolge all'interno della categoria. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo produttività mediante metodologie di valutazione che dovranno essere dettagliate e legate al merito e all'effettiva capacità del richiedente.

La valutazione viene effettuata dalla Giunta Comunale con l'ausilio del Segretario Comunale che esaminano le domande, ed eventualmente la progressione orizzontale, redige una scheda di valutazione e attribuzione punteggio espresso in centesimi, attestante il rispetto dei seguenti criteri:

per il passaggio dalla categoria B1 a B7:

- almeno due anni di servizio svolto nella posizione inferiore. Saranno utili al fine della graduatoria:
- esperienza lavorativa acquisita, impegno profuso e autonomia di gestione;
- guida di automezzi specifici;
- disponibilità allo svolgimento di mansioni diversificate in relazione a quelle stabilite.

per il passaggio dalla categoria C1 a C5:

- almeno due anni di servizio svolto nella posizione inferiore. Saranno utili al fine della graduatoria:
- esperienza lavorativa acquisita e impegno profuso;
- capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi ed iniziativa personale per l'ottimizzazione del lavoro d'ufficio;
- capacità nel gestire le innovazioni tecnologiche e procedurali di particolare rilevanza, nonché di collaborazione con gli altri uffici e servizi.

per il passaggio dalla categoria D1 a D6:

- almeno due anni di servizio svolto nella posizione inferiore. Saranno utili al fine della graduatoria:
- esperienza lavorativa acquisita e impegno profuso e partecipazione a corsi o riunioni puntuali;
- capacità dimostrata di gestire problematiche articolate nel proprio tempo di lavoro con adattamento ai cambiamenti organizzativi e legislativi ed iniziativa personale per l'ottimizzazione del lavoro d'Ufficio;
- capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro e capacità di motivare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro.
- Impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento a rapporti con l'utenza e con l'Amministrazione Comunale.

Ai fini dell'ottenimento dell'idoneità il candidato dovrà ottenere un punteggio minimo pari a 50/100. Il punteggio di riferimento da attribuirsi ad ogni singolo parametro di cui sopra, viene stabilito dalla delegazione trattante in fase di approvazione del fondo annuale.

La graduatoria per il passaggio all'interno della categoria viene comunicata al dipendente entro 15 giorni dalla richiesta ed è soggetto a ricorsi o chiarimenti entro 15 giorni dalla comunicazione.

In caso di variazione di collocazione nella categoria la comunicazione viene inviata per conoscenza al Responsabile del Servizio Personale e Finanziario per gli adempimenti di competenza, con decorrenza stabilita nei commi precedenti.

Copia dei criteri dovrà essere allegata al Regolamento degli Uffici e dei Servizi e al Regolamento dei Concorsi che ne forma parte integrante e sostanziale.

Art. 09-Progetto Generale per la produttività collettiva

L'Amministrazione Comunale attraverso l'approvazione del progetto e del fondo generale di produttività intende promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale delle strutture dell'Ente al fine di dare efficacia all'azione amministrativa, una maggiore efficienza ed economicità delle strutture e il miglioramento dei rapporti, delle risorse e dei servizi ai cittadini.

La pianificazione operativa dell'attività complessiva dell'Ente deve, pertanto, vedere impegnati tutti i diversi settori e prevedere la partecipazione attiva di ciascun addetto. I dipendenti partecipanti nel progetto generale della produttività, le finalità di miglioramento dei servizi comunali sono stabilite nella Relazione Previsionale e Programmatica, nel P.E.G / P.R.O. o nei progetti specifici.

Nel progetto generale di produttività collettivo sono impegnati tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato compresi nei servizi comunali, ad eccezione dei Responsabili dei servizi.

I dipendenti partecipanti alla produttività, sono soggetti a valutazione annuale, da effettuarsi con apposita scheda di valutazione, che potrà essere espressa anche in termini percentuali.

I parametri a cui fare riferimento ai fini della valutazione e alla partecipazione individuale, vengono di seguito riportati e sono approvati dalla delegazione trattante in fase di costituzione del fondo annuale.

La determinazione della cifra del fondo da destinare alla produttività generale fra i dipendenti aventi diritto ed il piano di riparto, vengono approvati e determinati nel fondo annuale o negli eventuali progetti.

Nel fondo annuale vengono destinate risorse al finanziamento dei compensi relativi a specifiche responsabilità di cui all'art. 17 ccnl. 01.04.99, lett. d) per indennità di rischio e lavoro notturno e/o festivo e lett. f) relative a specifiche responsabilità gestionali e operative, nonché dei compensi relativi a particolari responsabilità di cui all'art. 36, comma 2 del ccnl del 22.01.04 al personale delle categorie B,C,D.

La quantificazione degli importi per ogni singola indennità, vengono stabiliti dalla delegazione trattante in fase di approvazione del fondo annuale.

Art.10- valutazione delle risorse destinate al progetto per la produttività collettiva

La valutazione della partecipazione al progetto generale per la produttività collettiva viene fatta dal Responsabile dei Servizi e dal Segretario Comunale, sentito il rappresentante delle R.S.U., mediante la compilazione di una scheda personale per ogni singolo dipendente o la valutazione del singolo progetto, detta scheda viene comunicata all'interessato/a che ha a disposizione otto giorni per formulare eventuali osservazioni e successivamente trasmessa al Responsabile del servizio personale per l'approvazione con determinazione.

La valutazione deve tener conto:

- Assenze dal servizio (escluso ferie e recuperi compensativi e per lavoro straordinario) come da art. 11;
- surrogazione o sostituzione di assenti
- impegno sul luogo di lavoro
- aggiornamento professionale
- diligenze e precisione
- capacità di rapporto con l'utenza
- capacità di rapporto con il responsabile del servizio
- capacità di controllo della propria attività
- rispetto dei tempi e delle scadenze operative
- disponibilità al cambiamento tecnologico ed organizzativo
- limitati errori di esecuzione
- qualità del servizio prestato nonché alla sua normale tempestività
- completezza o meno dell'organico del settore o unità operativa
- eventuale ricorso a prestazioni professionali esterne o ad appalti integrativi
- obiettivi previsti nel P.E.G. o P.R.O.

La valutazione dei progetti speciali finanziati con fondi aggiuntivi di bilancio, viene effettuata con le modalità e i criteri stabiliti all'art 04 del presente contratto decentrato.

Il riparto degli importi relativi a ciascun progetto determinato secondo quanto disposto dal periodo precedente, viene effettuato in base all'apporto di ogni singolo dipendente partecipante, tenendo conto:

- della percentuale di partecipazione alla realizzazione degli obiettivi, del progetto, dell'impegno profuso, e dei risultati.
- delle assenze per malattia o permessi non retribuiti (sono escluse le ferie)

Art.11- Modalità di calcolo delle assenze

Dall'importo totale che ogni dipendente dovrà percepire sulla base degli elementi complessivi di valutazione risultati dalla scheda/e personale, verranno detratte le assenze effettuate per malattia superiori a 25 giorni su base annua o permessi non retribuiti, dividendo l'importo spettante per 365 e moltiplicandolo per i giorni di assenza (il risultato andrà dedotto dal totale spettante al dipendente). Per i dipendenti in aspettativa per maternità verrà riconosciuto periodo di effettivo servizio i due mesi antecedenti il parto e i tre mesi post-partum (astensione obbligatoria); il periodo di astensione facoltativa viene considerata assenza.

I dipendenti collocati in interdizione dal lavoro per infortunio sul lavoro, verrà riconosciuto il periodo come effettivo servizio. Le ferie e i recuperi per lavoro straordinario non sono considerate ai fini del calcolo delle assenze.

Le economie di spesa potranno essere destinate ad altro personale partecipante alla produttività o destinate nel fondo relativo all'anno successivo, (da valutarsi annualmente da parte della delegazione trattante).

Art. 12 – Criteri e modalità di riparto delle risorse che disposizioni di legge destinano all'incentivazione

Ai sensi della legge 109/94, il riparto dei compensi pari al 2% comprensivi degli oneri riflessi a carico dell'Ente, del costo di realizzazione delle opere inerenti incarichi di progettazione eseguito dall'Ufficio tecnico comunale, sono destinati al personale incaricato della redazione degli stessi.

Art. 13- Erogazione dei compensi

I compensi relativi al presente contratto integrativo decentrato verranno erogate come segue:

- lavoro straordinario entro il mese successivo alla scadenza del trimestre;
- progressione economica orizzontale entro il mese successivo al suo ottenimento con cadenza mensile, limitatamente all'anno 2004 la progressione economica avrà validità dal 01.01.2004;
- compensi progetto produttività entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- I compensi relativi agli incarichi di progettazione interna L. 109/94, a seguito di conclusione della progettazione;
- la retribuzione di risultato ai Responsabili di servizi entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Art. 14- Termini per le valutazioni

Le valutazioni effettuate ai sensi degli artt. 4-10-11. e dal nucleo di valutazione (per quanto attiene ai responsabili di servizi), devono essere depositate presso la Segreteria comunale entro il mese di gennaio dell'anno successivo, con contestuale comunicazione di deposito a tutti i dipendenti per il periodo di otto giorni , durante i quali gli interessati potranno formulare per iscritto le loro osservazioni e controdeduzioni.

Art.15- Attività formativa per il personale

L'Amministrazione Comunale riconosce nella formazione e l'aggiornamento professionale uno degli strumenti indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi di incremento della produttività, efficacia, efficienza, economicità e miglioramento quali-quantitativo dei servizi così come indicato nella Relazione previsionale e Programmatica e nel Piano delle risorse e degli obiettivi- P.E.G o P.R.O..

Ai sensi della vigente normativa e CCNL, l'Amministrazione Comunale destinerà per gli anni 2004 e 2005 nell'apposito intervento di bilancio, una congrua somma per la formazione e l'aggiornamento del personale. I dipendenti partecipanti ai corsi verranno di volta in volta autorizzati ad assentarsi dal luogo di lavoro, per partecipare a tali corsi, dal Segretario Comunale.

Art.16- Definizione dei carichi di lavoro individuali

Nell'ambito del processo di definizione dell'assetto organizzativo iniziato con l'approvazione del Regolamento Comunale di Organizzazione Uffici e Servizi, l'Amministrazione Comunale individua per ciascun dipendente il carico di lavoro individuale e il relativo orario di lavoro, di comune accordo con le organizzazioni e/o rappresentanti sindacali.

Art. 17 – Criteri per lo svolgimento delle selezioni per progressioni verticali

I criteri per la progressione verticale del personale dipendente del Comune di Moggio sono stati approvati con Delibera di G.C. n. 83 del 05.09.2002(esecutiva) e allegati al Regolamento Comunale di Organizzazione Uffici e Servizi.

Art. 18 – Ferie

Anche per gli anni 2004-2005 è possibile convertire n. 06 giorni di ferie in n. 36 ore di lavoro, da richiedere nel caso in cui un dipendente dovesse assentarsi dal lavoro non per tutta la giornata ma solamente per qualche ora, (esempio: pomeriggio), pertanto sarà possibile chiedere di assentarsi dal lavoro per un numero di ore quanto rimangono fino al termine dell'orario di lavoro dovuto. La predetta norma di intende sia per il personale il cui orario è articolato su cinque giorni sia per il personale il cui orario è articolato su sei giorni.

Inoltre si dà la possibilità di svolgere le ferie residue nell'anno successivo all'anno di competenza.

Art. 19 – Buoni Pasto

Viene prevista l'erogazione di buoni pasto a favore del personale dipendente che effettua "orario spezzato" con di norma una pausa pranzo minima di mezzora sino ad un massimo due ore. (art. 45 comma 3 e art. 46 code contrattuali).

Art. 20 – Flessibilità dell’orario di lavoro

E’ possibile, per ottimizzare l’attività lavorativa dei dipendenti, adottare orario di lavoro flessibile, cioè di recuperare nell’arco della giornata o della settimana, le minori ore svolte, rispetto al normale orario di lavoro, nel limite massimo **di ore una**.

Art.21- Controllo di compatibilità dei costi

Il controllo della compatibilità dei costi del presente contratto integrativo decentrato con i vincoli di bilancio è effettuato dal Revisore dei conti.

A tal fine, l’ipotesi di contratto definita dalle delegazioni trattanti è inviata entro cinque giorni corredata da apposita attestazione di copertura finanziaria redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la Giunta Comunale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art.22- Trasmissione all’ARAN

Entro 5 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri viene trasmesso all’ARAN.

Art. 23- Norma Finale

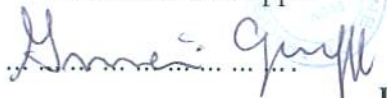
Il presente contratto integrativo decentrato ha validità per la parte economica dal 01.01.2004 al 31.12.2005 salvo eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie per sopravvenute disposizioni di legge in materia o per adeguamento degli Istituti Contrattuali previsti nello stesso.

Alla scadenza indicata nel presente contratto decentrato, nelle more di approvazione del nuovo contratto collettivo e del relativo nuovo contratto decentrato, lo stesso potrà essere prorogato per la parte normativa.

Letto approvato e sottoscritto,
Moggio, 13.01.2004

Il Rappresentante Sindacale
(R.S.U)

Invernizzi Giuseppe



L’Amministrazione Comunale
(Presidente delegazione trattante parte pubblica)

Il Segretario Comunale

Flauti dr. Catello



Le Associazioni Sindacali Territoriali
(Confederazione Cisl Provinciale)



(Unione Italiana del Lavoro)

