



COMUNE DI BERRA
Provincia di Ferrara

**SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2011 - 2013**

A seguito del parere favorevole espresso dal revisore unico dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 108 del 15 settembre 2011, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente, si dà atto della medesima e si dispone, pertanto, l'invio del detto contratto all'ARAN e al CNEL nonché la sua pubblicazione sul sito dell'ente.

Berra li, 27 ottobre 2011

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Francesco SERPILLI

COMUNE DI BERRA
(Provincia di Ferrara)

ART. 1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.01.2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1.4.1999.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Berra con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dall' 01.01.2011 ed esso ha validità triennale (2011/2013);

Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti:

- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato la fine di supportare i processi di innovazione, efficienza professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini (art 2 CCNL 31.3.1999).

Si basa sui seguenti principi:

aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dal comune è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;

coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'ente;

perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

Quanto non espressamente disposto dal presente contratto decentrato deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

COMUNE DI BERRA
(Provincia di Ferrara)

ART. 2. CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (ARTT. 31 e 32 CCNL 22. 01.2004)

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'amministrazione comunale e oggetto di confronto con le OO. SS.

Con effetto dal 1.01.2011 tale fondo (ALLEGATO "A") è composto da una parte definita "RISORSE STABILI E CONTINUE" (art. 31, comma 2, ccnl del 22.01.2004) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31, comma 3, del ccnl del 22.01.2004) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli art 33, 35, 36,37 del vigente CCNL, nonché dalla richiamata disciplina dell'art 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- o costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art 33);
- o mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali artt. 34 e 35);
- o compensare le specifiche responsabilità del personale di cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);
- o quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.);
- o identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori, ect.);
- o di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art 37 del CCNL 22.01.04).

ART. 3. CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Si riserva alla produttività la disponibilità di una cospicua quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Deve essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.

Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente.

COMUNE DI BERRA
(Provincia di Ferrara)

Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

ART. 4 . FATTISPECIE, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITA' PREVISTE NELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. D), E), F), I).

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. d), e), f), i) del CCNL dell'1 aprile 1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 2002 - 2005, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

Indennità di rischio;

Indennità maneggio valori;

Indennità per responsabile dei tributi, per responsabilità legate alla qualifica di ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale;

Indennità per attività svolte in condizioni particolari di disagio;

Indennità di turno;

Indennità di coordinamento;

Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale di categoria "D" che non risulti incaricato della "Posizione Organizzativa".

Le parti concordano di verificare con cadenza annuale i valori, le procedure per l'individuazione dei compensi previsti dal presente articolo.

ART. 5. RISORSE DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE.

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. E) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Si intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/ o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti.

Attività professionale svolta	N addetti	Importo annuo
Utilizzo macchine operatrici complesse - Autista scuolabus	7	€ 5.486,00

COMUNE DI BERRA
(Provincia di Ferrara)

ART. 6. RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art 37 del CCNL 14/09/2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale .
- b) è quantificata in complessivi € 30,00 mensili;

COMUNE DI BERRA - Provincia di Ferrara

- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.
- d) Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	N. addetti	Importo annuo
Conduttore macchine operatrici complesse	9	€ 3.240,00
Elettricista manutentore		
Cuoco		
Operatore addetto alla cucina		

ART 7. RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art 36 del CCNL 14.09.2000, compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Gli importi di tale indennità giornaliera possono variare da un minimo di 0,52 € ad un massimo di € 1,55.

ART 8. DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA.

L'art. 9, comma 1 del D. L. 31 maggio 2010, n 78, convertito, con modificazioni, nella legge 30 luglio 2010, n 122, recante "misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziari e di competitività economica" prevede che il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti non possa superare per il triennio 2011 – 2013 il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria sono destinate con riferimento agli anni 2011, 2012 e 2013 le seguenti risorse	€ 0,00
--	---------------

ART. 9 DISPOSIZIONI FINALI E CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli Istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Fermo restando il vincolo normativo di cui al comma 3 quinquies dell'art. 40 del Decreto Legislativo n. 165/2001 le parti si danno reciprocamente atto che, sugli istituti definiti dal

COMUNE DI BERRA
(Provincia di Ferrara)

presente contratto e qualora le emanande disposizioni di legge e/o contrattuali lo consentano, esse si incontrano entro 30 giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente le modifiche da apportare al presente contratto collettivo CCDI.