

**CIGL-FP**

**CISL-FPS**

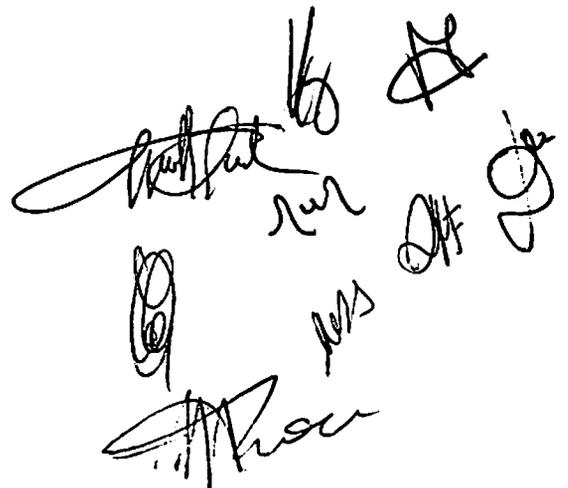
**UIL-F.L.P.**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
parte economica**

**ANNO 2015**

**ENTE**

**COMUNE SERINO**  
**(PROVINCIA AVELLINO)**



Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, 'K', 'D', 'M', 'S', and 'P'.

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2015.

L'anno 2015 il giorno 21 del mese di dicembre alle ore 10.00 presso la sede dell'Ente la delegazione di parte pubblica ha incontrato la delegazione sindacale per procedere, in applicazione del CCNL alla definizione della contrattazione decentrata integrativa - parte economica anno 2014-

Sono presenti:

### A) Parte Pubblica

Dr. Domenico De Cristofaro - Segretario Comunale - Presidente

Dr. Daniela Modugno - Responsabile del settore finanziario;

Dr. Antonio Petti - Responsabile settore affari generali e anagrafe;

Ing. Gaspare Grimaldi - Responsabile settore tecnico- servizio lavori pubblici e urbanistica;

Ing. Ciro Aniello Tango - Responsabile settore tecnico - servizio manutenzione e acquedotto.

### B) Parte Privata - Delegazione Sindacale:

- 1) Antonio Santacroce - rappresentante provinciale - FP- CISL
- 2) Marco D'Acunto - rappresentante provinciale - CIGL
- 3) Anna De Feo - rappresentante aziendale - CISL;
- 4) Davide Mastroberardino - rappresentante aziendale - CIGL
- 5) Marina Rocco - rappresentante aziendale - CISL

La parte pubblica rappresenta la proposta espressa dall'Amministrazione intesa a destinare buona parte delle risorse a progetti obiettivi riservandosi l'attribuzione di responsabilità al fine di valorizzare le professionalità esistenti nell'ente al fine di rendere più efficienti le attività e dare concretezza all'azione amministrativa.

### Art.1 - Risorse decentrate anno 2015

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate secondo le modalità definite dai commi 2 e 3 dell'art. 31 e con le integrazioni previste dall'art. 32 del CCNL vigente.

### Art.2 - Straordinario

Il fondo per il lavoro straordinario, ridotto del 3,00% rispetto al fondo dell'anno 2013 e delle ore utilizzate o assegnate ai dipendenti individuati in posizioni organizzative per il corrente anno è costituito in € 787,02;

L'importo assegnato ad ogni settore verrà utilizzato anche per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.

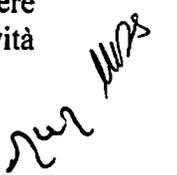
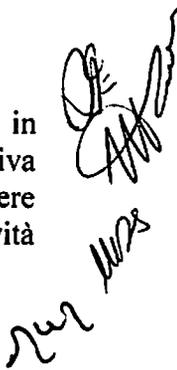
L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione scritta da parte del Responsabile del Servizio ove il dipendente presta attività lavorativa.

Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
- elenco nominativo del personale autorizzato;
- periodo e durata delle prestazioni;
- indicazione della disponibilità di fondi per il pagamento delle prestazioni.

Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Responsabile del Servizio ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.

30.12.2015



Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite con cadenza mensile, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati, mediante apposita certificazione dei Responsabili dei Servizi e verifica della presenza con l'apposito orologio marcatempo.

Le certificazioni attestanti attività per prestazioni di lavoro straordinario che non presentano copertura finanziaria nelle risorse del budget assegnate, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Responsabili dei Servizi.

L'amministrazione si impegna a fornire alle OO.SS., alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre la fine del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Servizi.

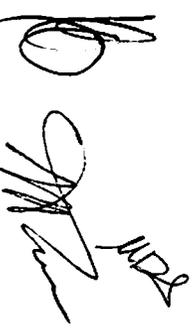
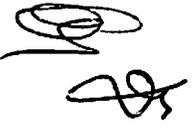
Sulla base dei dati forniti ciascuna delle parti, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi, potrà chiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di tale istituto contrattuale.

Prestazioni straordinarie richieste al personale per calamità naturali oppure altre prestazioni legate ad attività che determinano un chiaro vantaggio economico per l'Ente, devono essere remunerate con fondi del bilancio dell'ente, giusto art. 40 comma 1 e 2 del richiamato CCNL 2002/2005;

### **Art. 3 – Indennità di comparto**

E' stata istituita, con decorrenza 01/01/2002, l'indennità di comparto prevista dall'art. 33 del CCNL 2002/2005, che ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa risulta essere così determinata all'attualità:

- con decorrenza dal 31/12/2003 ed a valere per l'anno 2004, gli importi delle indennità di comparto sono ulteriormente incrementati, per il personale in servizio al gennaio 2004, nelle misure indicate nella colonna 23 della ripetuta tabella D, che determina il valore finale indicato nella colonna 4, da finanziarsi con oneri a carico del fondo e prelievo a carico delle risorse di cui all'art. 31, co. 2 (risorse stabili) per un importo di € 14.950,44.



30.12-2015



<b>RISORSE DECENTRATE Anno 2015</b>	
<b>Risorse aventi carattere di certezza e stabilità art. 31 comma 2</b>	
Somme relative alla Progressione Economia Orizzontale già effettuata al 31.12.2014	83.025,29
Risorse certe, stabili e continue anno 2015, art. 15 lett.: a, b, c, f, g, h, i, j, l. CCNL 1/4/1999, escluse le somme relative alla/e Progressione Economica Orizzontale già effettuata/e	96.870,34
Risorse aggiuntive derivanti dall'incremento stabile delle dotazioni organiche art. 15 c. 5 CCNL 1.4.99	=====
Incremento del 1,1% del monte salari 1999, esclusa la quota della dirigenza, a decorrere dall'anno 2001 se non già inclusa nelle risorse precedenti	=====
Incremento della retribuzione individuale di anzianità (RIA), progressione orr. (PEO) e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000, art.4 c.2 ccnl 5/10/2001	
Somme derivanti dalla riduzione dello straordinario, nella misura minima del 3%, art.14 c. 4 CCNL 1/4/1999	24,35
Somme relative alla retribuzione di posizione e risultato, <i>limitatamente agli enti con dirigenza</i> , le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art.17, c. 2 lett. c, CCNL 1.4.99 Dichiaraz. Cong. N.19 CCNL 2002/2005	=====
Incremento risorse art.8 c. 1 (0,6% monte salario 2005)	
Incremento risorse art.8 c. 2 spesa Personale <39% (0,3% monte salario 2005)	
<b>Totale</b>	<b>179.919,98</b>
<b>RISORSE DECENTRATE ART. 31 COMMA, 3 E 5:</b>	
Incremento risorse art. 8 co.2 - spesa personale <39% (0,60% monte salario 2005) <sup>1</sup> - una tantum	
Incremento risorse art. 8 co. 3 lett. a) spesa personale <39% ( 0.30% monte salario 2005)	
Somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 della L.449/97 (sponsorizzazione) art. 4, comma 4 CCNL 5/10/01	
Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art.1, comma 57 e seguenti legge 662/96 e s.m.i.	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo le disposizioni dell'art.17 (L.109/94, ICI, etc.)	
Integrazione risorse ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/99 per la formazione di un progetto di produttività collettiva legato alla realizzazione del PEG 2014 ed al mantenimento dell'efficienza e dell'efficacia quali-quantitativa dei servizi erogati all'utenza in presenza di maggiori servizi ed in diminuzione di dotazione organica a seguito di pensionamento di n. 4 unità.	
Recupero economia risorse stabili non utilizzate anno 2015	
<b>Totale risorse decentrate anno 2015</b>	<b>179.919,98</b>

<sup>1</sup> Solo per gli Enti con dirigenza.

30-12-2015

per  
MOS

#### Art. 4 – Progressioni

Le parti ritengono utile e strategico convenire su un percorso di riqualificazione professionale e pertanto definiscono una selezione di progressione economica orizzontale, per l'anno in corso, alla quale potrà partecipare tutto il personale dipendente in servizio, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 5 del CCNL 31/3/1999 (già fatte proprie dal vecchio regolamento approvato).

Per quanto sopra il fondo viene così definito:

- Somme destinate per P.E.O. già effettuate € 83.025,29.

Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo decentrato, previa valutazione positiva relativa all'anno 2015, vengono previste le seguenti progressioni orizzontali:

- n. 1 unità da cat. D1 a D2 ( Testaverde)
- n. 1 unità da cat. C4 a C5 ( Celentano)
- n. 2 unità da cat. C2 a C3 ( Onorato e Pagliarulo)
- n. 2 unità da cat. B1 a B2 ( De Feo e Sabia)
- n. 1 unità da cat. A1 a A2 ( Ginolfi).

#### Art. 5 – Indennità

Gli istituti del rischio, disagio, turnazione, reperibilità, maneggio valori, responsabilità, maggiorazioni orarie festive, notturne e festive notturne non possono più, come per il passato, essere finanziati prescindendo dall'organizzazione preventiva di un servizio che per essere reso, deve prevedere per gli operatori le indennità di legge.

Le indicazioni per il finanziamento di ogni singolo Istituto, comprensivo del numero e dei profili professionali impegnati, devono essere formalizzate per iscritto da ogni Dirigente/Responsabile di Settore e/o Servizio in osservanza delle disposizioni contrattuali, e pertanto sulla scorta di tali indicazioni vengono definiti i fondi per gli Istituti di seguito riportati:

a) per il pagamento mensile dell'indennità di **turno**, che viene così determinato e quantizzato come segue:

per il Servizio/Ufficio: **VIGILI URBANI**  
personale impegnato n. 4

**indennità di turno feriale e festiva ( art 22 C.C.N.L. 14/09/00) € 13.000,00**

b) pagamento dell'indennità di **Disagio**, pari ad € 40,00 mensili lorde, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per le seguenti figure professionali:

per l'Ufficio Tecnico:

personale impegnato n.1x11x €40,00=

€440,00 ( idraulico)

per i **SERVIZI CIMITERIALI E ASSISTENZA SCOLASTICA**

personale impegnato n.1 x 11x €40,00=

€ 440,00 ( necrofori)

personale impegnato (n.1 x 11x €40,00)=

€ 440,00 part time

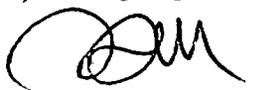
personale impegnato n.1 x 9 x €40,00 =

€ 360,00 ( autista scuolabus)

**Sommano € 1.240,00 ;**

c) per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è attivato il servizio di **reperibilità** secondo le modalità stabilite all' art 23 del CCNL del 14/09/2000:

30.12.2015



per Serv./Uff. <b>STATO CIVILE</b>	turni mensili per €.	1.776,76
per Serv./Uff. <b>ACQUEDOTTO</b>	turni mensili per €.	700,00
per Serv./Uff. <b>CIMITERO</b>	turni mensili per €.	700,00
per Serv./Uff. <b>VV.UU.</b>	turni mensili per €.	3.500,00

**Sommano €. 6.676,76;**

d) al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano **maneggio di valori** di cassa è corrisposta un'indennità giornaliera per maneggio valore come appresso determinata:  
per l' **ECONOMO** – somma annua pari ad **€. 258,23** ;

e) **indennità** per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità**, secondo la sotto elencata graduazione e costo, art.17 lett. f) CCNL 1999 come modificato da ultimo dall'art.7 del CCNL sottoscritto il 9/5/2006:

dipendenti di Cat.: D, C e B cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito ed adottato, fino a massimo € 2.500,00 per i seguenti profili professionali e categorie:

Cat. C Serv Finanziari – Tecnico – Anagrafe n.6 x €2.400,00 per il periodo dal 01/01/2015 al 31/12/15 ( Rodia, Aurilia, Ingino – Moscariello, Onorato e Rocco) = **€ 14.400,00**

Cat. C Serv Acquedotto - n.1 x €2.400,00 x il periodo dal 01/01/2015 al 31/12/15 ( Di Paola) = **€ 2.400,00**

Cat. C Serv. Tecnico – n.1 x €2.400,00 x il periodo dal 01/01/2015 al 31/12/15 (Mastroberadino) = **€ 2.400,00**

Cat. C Serv. VV.UU. – n.1 x €2.400,00 x il periodo dal 01/01/2015 al 31/12/15 (Pelosi) = **€ 2.400,00**

Cat. C Serv. Ecologia e Ambiente – n.1 x €2.400,00 – periodo dal 01/01/15 al 31/12/2015(Celentano)

= **€. 2.400,00**  
Sommano... **€. 24.000,00**

f) dipendenti di categoria : D,C e B incaricati con atto formale degli enti, per compensare le seguenti specifiche responsabilità ( art. 36, c.2 del CCNL 2002/2005)

• messi notificatori ( funz. Uff. Giud.) n. 1 x € 300,00 = **€ 300,00**

N.B. per compensare altri eventuali, particolari compiti che comportano specifiche responsabilità non previste nella casistica di cui sopra, quantunque formalmente individuati, con apposito atto, dal dirigente e/o responsabile, quali ad esempio: *responsabili di procedimenti, responsabili di coordinamento e controllo, capo squadra*, ecc. si farà ricorso alla produttività nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 17 comma 2 lett. a).

30.12.2015

## Art. 6 – Compensi per produttività

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 36.029,26 è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati, legati ai progetti che dovranno essere regolarmente approvati dalla G.M.

L'importo di cui al comma 1, può essere adeguato con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle P.E.O.

Tale produttività sarà erogata entro il mese di febbraio 2016 a seguito di apposita valutazione e certificazione dell'incremento di produttività nonché della realizzazione dell'obiettivo PEG sulla scorta dei seguenti punti parametrali:

Categoria A	parametro 100
Categoria B1	parametro 110
Categoria B3	parametro 115
Categoria C	parametro 120
Categoria D1	parametro 125
Categoria D3	parametro 130

Formula per erogare l'incentivo:

### Budget complessivo di progetto X parametri individuali

Parametri complessivi tutta dotazione organica

Pertanto ad ogni Dirigente/Responsabile viene assegnata la risorsa economica individuata con i criteri di cui sopra, che verrà destinata per incentivare la produttività correlata ad effettivi incrementi quali-quantitativi del Settore e/o Servizio e per consentire a tutti i dipendenti di partecipare al raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione e desumibili, di norma, attraverso i P.E.G.

La percentuale del 100% pari ad € 36.029,26, potrà essere utilizzata per l'esecuzione di progetti finalizzati, anche tra più servizi od intersettoriali, che vedranno coinvolti dipendenti appartenenti a servizi e/o settori diversi e finalizzati al conseguimento di obiettivi strategici e particolari indicati dall'Ente.

In entrambi i casi i Responsabili dei Settori e/o Servizi hanno l'obbligo di predisporre, entro e non oltre il mese di Giugno di ogni anno, uno o più piani di produttività annuali, che coinvolgendo l'insieme del personale, siano collegati agli obiettivi come sopra indicati.

In sede di prima applicazione i piani saranno definiti entro 15 giorni dalla stipula del contratto decentrato.

Ciascun piano e/o progetto dovrà indicare:

- Gli obiettivi
- L'importo complessivo del progetto, al netto delle quote destinate a compensare i compiti di responsabilità individuale;
- Il numero del personale diviso per categorie e per profilo professionale e le attività da svolgere;
- I tempi di attuazione;

30.12.2015



- L'importo teorico spettante ad ogni partecipante, calcolato secondo i parametri di cui al comma 4 salvo conguaglio in sede di liquidazione;
- Il responsabile del progetto stesso.

Il responsabile ha l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da esplicarsi e la relativa metodologia. A tale scopo convocherà, prima dell'avvio, apposite riunioni di servizio e predisporrà momenti di verifica intermedi, comunicando ai partecipanti gli eventuali esiti.

Il mancato rispetto da parte dei responsabili degli obblighi di cui sopra sarà valutato negativamente ai fini dell'erogazione di eventuali compensi accessori.

L'attribuzione dei compensi avverrà a seguito di verifica del risultato, certificata dal responsabile e previo nulla osta del responsabile del servizio, qualora persona diversa, proponendone la suddivisione tra i dipendenti impegnati secondo i parametri appresso specificati:

**IMPEGNO PROFUSO**  
**PARTECIPAZIONE**  
**QUALITA' DELLA PRESTAZIONE**

Il fondo assegnato è suddiviso rispetto ai parametri di cui sopra e precisamente:

Impegno profuso	30%
Partecipazione	30%
Qualità della prestazione	40%

I valori quali-quantitativi, in riferimento ai dipendenti impegnati, dei criteri di cui sopra sono così definiti.

<b>IMPEGNO PROFUSO</b>	valore massimo 10
<b>PARTECIPAZIONE</b>	valore massimo 10
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE</b>	valore massimo 10

Per un valore massimo globale acquisibile pari a 30.

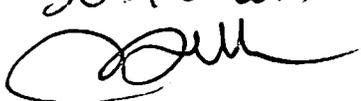
La valutazione all'interno di ogni parametro è così definita:

<b>Impegno profuso</b>	v.m. 10
Limitato	3
Significativo	7
Elevato	10

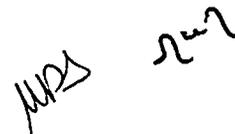
<b>Partecipazione</b>	v.m. 10
Fino al 30 % del tempo del progetto	4
Dal 31% al 70% del tempo del progetto	6
Dal 71% al 100% del tempo del progetto	10

<b>Qualità della prestazione</b>	v.m. 10
Apprezzabile	4
Significativa	7
Elevata	10

La liquidazione del premio avviene sommando la quota individuale in ogni parametro, ottenuta secondo la seguente formula:

30.12.2015  




MPS  






Fondo previsto X punteggio individuale  
Totale dei punti attribuiti

Durante il periodo di svolgimento del piano:

- a) non si terrà conto delle assenze per:
- Ferie;
  - Permessi sostitutivi delle festività soppresse;
  - Assenze per malattia dovute a infortuni sul lavoro;
  - Permessi sindacali retribuiti;
  - Riposi compensativi;
  - Permessi per donazione di sangue e similari;
  - Astensione obbligatoria per maternità.
- b) i provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione della quota prevista per l'apporto qualità della prestazione nella misura del:
- 10% in caso di censura;
  - 50% per multa con importo non superiore a quattro ore;
  - 100 % per sanzioni superiori.

Sono esclusi dalla partecipazione alla produttività collettiva ed individuale:

- a. i dipendenti inseriti negli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, i cui compensi da liquidare nell'anno, per tale specificità, siano superiori al 30% della quota di produttività spettante come sopra determinata;
- b. i dipendenti inseriti negli incentivi per attività di progettazione e di pianificazione, i cui compensi da liquidare nell'anno, per tale specificità, siano superiori al 30% della quota di produttività spettante come sopra determinata;
- c. il personale per il quale è espressamente esclusa l'applicazione di questo istituto.

I compensi della produttività sono corrisposti con lo stipendio del mese di febbraio dell'anno successivo a quello interessato; la liquidazione è prevista nel mese successivo alla conclusione del piano, quando questo interessa un periodo temporale inferiore all'anno.

Qualora non si raggiunga l'obiettivo prefissato e lo stesso venga raggiunto parzialmente, secondo la valutazione del responsabile del piano e/o del responsabile del servizio, verrà erogata ai partecipanti, la somma percentuale corrispondente alla maggiore produttività, a condizione che l'obiettivo raggiunto sia superiore al 50% di quello prefissato.

I risultati conseguiti saranno oggetto di monitoraggio e valutazione da parte dell'apposito organismo costituito per la valutazione dell'attività dei responsabili dei servizi e dagli incaricati delle posizioni organizzative.

L'attività dell'organismo di cui al comma 1 si conclude con una relazione che sarà trasmessa alle componenti sindacali della delegazione trattante.

Vengono approvati i seguenti progetti-obiettivo:

\_\_\_\_\_ euro \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ euro \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ euro \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ euro \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ euro \_\_\_\_\_

**Art. 6 bis - Orario di lavoro**

30.12.2015  








2017  
MDS







La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità come previsto dall'art. 17, co. 4, del C.C.N.L. 6 luglio 1995 per cui è possibile articolare l'orario in modo flessibile consentendo di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita nel rispetto delle 36 ore settimanali e nel rispetto dell'orario di servizio e di apertura al pubblico.

### Art. 7 – Disposizioni per buoni- pasto

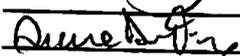
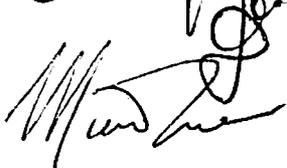
La parte sindacale rappresenta la necessità di dare particolare attenzione per quanto riguarda l'applicazione dell'art.13 del detto Contratto sottoscritto il 9/5/2006 in merito alla individuazione di figure cui può essere attribuito il buono-pasto.

Letto, confermato e sottoscritto, li \_\_\_\_\_

#### LE DELEGAZIONI

di parte:

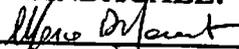
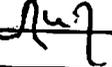
**PUBBLICA:**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
  
  


30/2-2015



**SINDACALE:**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_