COMUNE DI GRAMMICHELE

COMUNE DI GRAMMICHELE
PROVINCIA DI CATANIA

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

(Artt. 4 e 5 C.C.N.L. – Comparto Autonomie Locali 1998/2001)

ANNO 2012

Sottoscritto in data 04/06/2013

All. A. Verbale N. 2 del 9/4/2013

RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2012

TOTALE FONDO ANNO 2012 – Le parti prendono atto che lo stanziamento sul bilancio 2012 relativo all'importo variabile del fondo è pari ad €. 104.976,67	**€. 104.976,67**

FONDO ART. 17 COMMA 2			
	A	**Produttività individuale da liquidare ai dipendenti con le modalità e criteri previsti dall'art. 20 del C.C.D.I. anno 2006 con le seguenti integrazioni: Il risultato finale relativo al personale contrattista viene rettificato su una quota di 2/3 in coerenza con la prestazione oraria. La somma residua viene ridistribuita a tutto il personale sulla base dell'anzianità di servizio.**	**€. 28.346,67**
	D	**Ind. turno, orario notturno festivo, rischio disagio, maneggio valori da liquidare ai dipendenti con le modalità e criteri di cui all'art. 21 del C.C.D.I. anno 2006, il cui comma 3 viene integrato con la figura del commesso fattorino.**	**€. 48.000,00**
	I)	**Resp. Ufficio Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Tributi, URP e Protezione Civile da liquidare ai dipendenti con le modalità e criteri dell'art. 21, comma 5 del C.C.D.I. anno 2006**	**€. 1.500,00**
		Progetto obiettivo UTC	**€. 9.500,00**
		Indennità art. 31, comma 7 del C.C.N.L. 14.09.2000 si riconoscono €. 61,97 per 10 mensilità ai 9 educatori asilo nido	**€. 3.930,00**

FONDO ART. 7 CCNL 09.05.06		Indennità per "specifiche responsabilità" (Art. 7 CCNL 09.05.2006) che sarà distribuito dai Responsabili dei Settori nei limiti dei seguenti budgets:		
		SETTORE	UNITA'	RIPARTIZIONE
		Affari Generali	3	€. 3.000,00
		Segreteria Generale	2	€. 1.400,00
		Servizi Sociali	2	€. 1.400,00
		Tecnico	3	€. 4.200,00
		Polizia Municipale	4	€. 3.000,00
		Sviluppo Economico	1	€. 500,00
				€. 13.500,00

Le parti concordano:
1) Fondo art. 14 – straordinario da liquidare ai dipendenti con le modalità e criteri previsti dall'art. 19 del C.C.D.I. anno 2006 - €. 8.516,38 che vengono assegnate alla Direzione Generale per la liquidazione.
Pertanto, i Responsabili dei Settori inoltreranno alla Direzione Generale i relativi prospetti corredati dagli atti autorizzativi.

2) L'eventuali economie di tutti gli istituti contrattuali, compreso lo straordinario, vanno ad impinguare il fondo di cui alla lettera A "Produttività individuale ecc..." del riparto del fondo risorse decentrate anno 2012.
Si stabilisce inoltre che il 50% degli effettivi introiti delle notifiche effettuate per conto di altri Enti, venga liquidato ai messi notificatori che hanno effettuato le relative incombenze.
Si prende atto, altresì, che ai dipendenti aventi titolo vengano liquidate le somme che specifiche disposizioni di legge destinano:

A) Fondo incentivante ICI – art.59 comma 1 lettere P D.lgs.446/97	10.000,00
B) Incentivo art.18 legge 109/94	50.000,00
C) Piani migl. Servizi P.M. art.13 L.R.	29.000,00
D) Compensi ISTAT- Censimento	55.000,00
E) Sanatoria Edilizia	8.000,00

Lì, 09.04.2013

IL SEGRETARIO DELLA D.T.
Dott.ssa G. M. Panarello

Art 2
Diritti e libertà sindacali

DIRITTO DI ASSEMBLEA (art.56 CCNL 14/9/2000): i dipendenti hanno diritto di partecipare, durate l'orario di servizio, ad assemblee sindacali, per 12 ore-annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione; la RSU o le 00.SS. comunicheranno almeno **due** giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente il luogo e l'ora dell'assemblea stessa; questa potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a determinate qualifiche e profili professionali nonché personale iscritto ad una delle OO.SS. firmatarie del presente contratto decentrato.

L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento di dette assemblee.

In caso di assemblea l'Amministrazione individuerà i contingenti minimi di personale che potranno partecipare in reperibilità all'assemblea.

Qualora l'assemblea riguardi anche il personale dell'Asilo Nido, questo potrà partecipare senza limitazione alcuna se la stessa si svolge in coincidenza con l'orario di inizio o di fine del servizio e dovrà garantire, ove previsto, la preparazione e la somministrazione dei pasti caldi se l'assemblea si terrà nelle ore centrali della giornata.

DIRITTO DI AFFISSIONE (DPR 333/90, art. 13).
LOCALI PER LE RAPPRESENTANZE SINDACALI (DPR 333/90 Art. 14).
PATRONATO SINDACALE (Art.19 CCNL 51/10/2001).
REFERENDUM (DPR 333/90 Art. 17).
TUTELA DEI DIPENDENTI DIRIGENTI SINDACALI (DPR 333/90 art.19).
ATTI VITA' SOCIALI, CULTURALI E RICREATIVE (art 55 CCNL 14/9/2000).
PARI OPPORTUNITA' (Art.19 CCNL 14/9/2000).

PERMESSI SINDACALI: il monte ore spettante ai rappresentanti sindacali aziendali ed alle RSU è di **221** ore così ripartito:

9 ore per ciascun componente la RSU;

140 ore per le segreterie aziendali **distribuite secondo criteri di proporzionalità rappresentativa** con sbarramento al 5% (CISL 63 ore; UIL 53 ore; CGIL 24 ore).

Per i permessi richiesti e documentati per attività diverse da quelle aziendali si fa riferimento a quanto disposto dalla legge n.300/70. Si chiarisce che il monte ore a cui si fa riferimento per i due tipi di permessi sindacali è distinto e separato.

Si precisa, inoltre, che per i permessi sindacali diversi da quelli richiesti per attività aziendale, il controllo non è effettuato dall'Amministrazione Comunale, ma dal Dipartimento **Ministeriale** per la Funzione Pubblica, così come previsto dal DPCM n.770/94 e da CCNL Quadro del 7/8/98.

Le parti concordano che la partecipazione alla trattativa per la definizione dei contratti collettivi decentrati all'interno dell'Ente non incide sul monte ore dei permessi sindacali aziendali, altresì, si precisa che tutti i componenti della D.T. sono sempre ritenuti in servizio durante le riunioni della stessa.

Art.3
Relazioni sindacali

CONTRATTAZIONE DECENTRATA: ferme restando materie e limiti della contrattazione (art. 4 e 5 CCNL 1/4/99 e art. 16 CCNL 31/3/99.) vengono assicurati gli spazi di contrattazione decentrata su tutte le materie attinenti il personale e l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

- L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione di parte sindacale, ogni qualvolta la RSU ne faccia richiesta;
- per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;

- di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative; Detto verbale verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante;

- qualora gli argomenti da trattare non potessero essere discussi o, venissero rinviati, verrà fissata la data della successiva riunione durante la quale verranno riconsiderati i punti non trattati e, potranno, se ritenuto necessario, essere aggiunti nuovi punti da trattare;

- il contratto decentrato dovrà entrare in vigore entro trenta giorni dal perfezionamento della seguente procedura: l'Amministrazione, con atto previsto dal proprio ordinamento, autorizza la sottoscrizione del contratto stesso entro 15 giorni dalla conclusione della trattativa.

Copia del CONTRATTO DECENTRATO deve essere inviato all'ARAN, al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al **CNEL.**

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai responsabili dei settori o dei servizi, riguardanti materie oggetto di contrattazione, deve essere indicato il parere della RSU, come risulta dai verbali degli incontri.

MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA CON OBBLIGO Dl ACCORDO: Costituiscono oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

- Criteri per la ripartizione e la destinazione dei fondo per lo sviluppo delle risorse umane;
- Criteri per incentivare la produttività ed il miglioramento della qualità dei servizi;
- Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione de compensi relativi a:

1. attività disagiate svolte dal personale appartenente alle categorie A, B o C;
2. turni, reperibilità, mensa, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo secondo la disciplina degli artt. 28 DPR 347/83, 11, 13, 14 DPR 268/87, 49 DPR 333/90
3. specifiche responsabilità attribuite al personale di categoria **C**;
4. specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alla categoria D non inserito nell'area delle posizioni organizzative;
5. specifiche attività previste dalla normativa vigente (condono, tributi, ufficio tecnico 1%, incentivi regionali, compensi per straordinario elettorale ed ISTAT);

- Pari opportunità;
- Modalità e verifiche per l'attuazione graduale della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore;
- Modalità di gestione delle eccedenze dì personale, finalizzate ai mantenimento dei livelli occupazionali;
- Integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
- Modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive tra progressione economica e posizione e risultato;
- Criteri per la costituzione del fondo progressione economica;
- Criteri per la costituzione del fondo posizione e risultato.

INFORMAZIONE (art.7 CCNL 1/4/99): al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed all'efficienza dei servizi, l'Ente garantisce una costante informazione, preventiva e successiva, alle OO.SS. su tutto ciò che riguarda il personale.

L'Amministrazione fornirà sulle materie oggetto di informazione preventiva alle OO.SS.:

- ordini del giorno degli Organi deliberanti, prima della riunione degli stessi;
- atti e provvedimenti riguardanti il personale ed il funzionamento dei servizi contestualmente all'invio ai destinatari;
- provvedimenti, comunicazioni e/o osservazioni degli Organi tutori superiori su tutte le materie afferenti il personale e riguardanti atti deliberativi e non;
- atti e ordini di servizio dei direttori riguardanti il personale.

Tutti gli atti di cui ai precedenti punti saranno forniti senza oneri.

In ogni caso il Servizio Personale è a disposizione dei rappresentanti sindacali aziendali tutti i Martedì e i Venerdì dalle ore 12.00 alle ore 14.00 per fornire informazioni di propria conoscenza.

L'informazione preventiva potrà essere attuata anche mediante conferenze di servizi tra Amministrazione e OO.SS., ogni qualvolta una delle parti ne ravvisi la necessità;

dette conferenze riguarderanno l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi.

Su richiesta delle OO.SS., verrà consegnata copia del bilancio consuntivo di ciascun anno e dei bilanci pluriennali.

ESAME (art.8 CCNL).

CONSULTAZIONE (art. 10 CCNL).

CONCERTAZIONE (ART.8 CCNL 1/4/99 - ART.16 C.2 CCNL 31/3/99).

PARTE NORMATIVA

Art.4
Orario istituzionale di lavoro e disposizioni sul part - time

L'orario istituzionale di lavoro è di 36 ore settimanali articolato da lunedì a venerdì dalle **ore 07:45 alle ore 14:15; martedì rientro pomeridiano dalle ore 15:15 alle ore 18:45.**

Il personale a tempo determinato con contratto part – time a 24 ore settimanali osserverà altresì il seguente orario di lavoro: tutti i giorni lavorativi escluso il martedì dalle ore 8:30 alle ore 13:00; il martedì, dalle ore 8:30 alle ore 12:30 e dalle 15:30 alle 17:30.

E' inoltre consentito a tutti i dipendenti di anticipare gli orari di entrata fino ad un massimo di 15 minuti onde permettergli di uscire con qualche minuto di anticipo.

La diversa articolazione dell'orario di lavoro è consentita esclusivamente per i servizi la cui natura necessita il relativo svolgimento in altri orari e in altri giorni: è il caso del Settore di P.M., dell'Asilo Nido, della Biblioteca, del servizio idrico, del cimitero, dell'ufficio turistico, della scuola del museo civico e di eventuali altri servizi che dovessero richiedere una diversa articolazione oraria rispetto a quella istituzionale di cui ai commi 1 e 2.

E' consentita la flessibilità di 30 minuti agli orari di ingresso, che, qualora utilizzata dal dipendente, dovrà essere recuperata in eguale misura lo stesso giorno, all'uscita. **Per i recuperi di attività lavorativa non prestata che i dipendenti dovessero effettuare, viene individuato il mercoledì pomeriggio salvo diversa disposizione del Responsabile di Settore.**

I permessi durante l'anno non potranno superare le 36 ore e dovranno essere recuperati, **se in situazione di debito orario**, entro il mese successivo alla loro fruizione pena l'automatica relativa decurtazione della retribuzione. **Nel caso in cui il recupero venisse effettuato tramite rientro pomeridiano, il dipendente non avrà diritto al buono pasto neppure qualora il rientro fosse stato effettuato nei tempi utili**.

Si stabilisce, altresì, per motivi di festività tradizionali, che nei **giorni 8 Settembre, 2 Novembre, 24 Dicembre e 31 Dicembre, qualora gli stessi cadano di martedì, non si effettuerà il rientro pomeridiano che verrà spostato al primo giorno utile successivo.**

Pertanto, nei suddetti **pomeriggi** la struttura rimarrà chiusa.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservate scrupolosamente gli orari istituzionali di lavoro sia all'ingresso sia all'uscita.

Le eccedenze di prestazioni lavorative che dovessero rendersi necessarie su espressa autorizzazione dei Responsabili delle P.O. saranno conteggiate come credito orario.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro del personale precario **LPU** lo stesso sarà stabilito dai Responsabili delle P.O. a seconda delle esigenze dei vari servizi ed a seguito di apposita conferenza di servizi.

E' consentita la flessibilità di 30 minuti all'orario di ingresso così come per il personale a tempo indeterminato e determinato.

Per quanto riguarda gli eventuali recuperi, essi potranno essere effettuati nei giorni di lavoro istituzionale, oltre il normale orario di lavoro, previa autorizzazione dei rispettivi responsabili di P.O.

Gli eventuali permessi, le richieste di congedo o qualsiasi altra forma di assenza dal lavoro, dovranno essere autorizzati preventivamente dai Responsabili delle P.O.

Con riferimento specifico ai dipendenti con contratto di lavoro part – time a termine, per quanto non disciplinato dal presente contratto decentrato, si rinvia alla normativa legislativa e contrattuale nazionale vigente peraltro riassunta nella circolare del Responsabile del Settore AA/GG prot. N. 7513 del 24/06/2008 ai sensi della quale:

A) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato; ciò significa che ai dipendenti che hanno maturato tre anni di servizio (ad es. gli ex PUC) spettano 32 o 36 giorni di ferie annue a seconda che l'orario settimanale di lavoro si articoli sui 5 o 6 giorni; per i dipendenti che invece non hanno ancora maturato i tre anni di servizio spettano 30 o 34 giorni di ferie annue (art. 18 del CCNL 06/07/1995 come modificato dall'art. 10 CCNL 05/10/2001).

B) In caso di assenza per malattia, fermi restando, in quanto compatibili, i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 del CCNL del 06/07/1995, si ricorre all'art. 5 della legge n. 638/1983; l'applicazione pratica delle suddette disposizioni alla fattispecie concreta del personale in servizio nel nostro Comune implica quanto segue: conclusosi ormai per tutti il periodo transitorio coincidente con il primo anno di servizio, il trattamento economico spettante al dipendente a tempo determinato che si assenta per malattia è pari all'intera retribuzione fissa mensile per i primi 6 mesi di assenza, al 90% della retribuzione fissa mensile per i successivi 2 mesi di malattia ed al 50% della retribuzione fissa mensile per gli ulteriori 4 mesi di assenza; in caso di assenza per malattia dei figli di età inferiore a tre o ad otto anni si applicano le disposizioni previste per il personale a tempo indeterminato (artt. da 47 a 52 del Decreto Lgs. n. 151/2001, art. 17 comma 6 e 7 del CCNL 14/09/2000, art. 8 del CCDI).

C) Tra le ipotesi residuali per le quali è consentita l'assenza retribuita (anche in questo caso da documentare debitamente), in questa sede elenchiamo le fattispecie più ricorrenti:

- Art. 33 legge n. 104/1992: agevolazioni in materia di handicap in situazione di gravità, tenuto anche conto della Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 208 del 08/03/2005.
- Decreto Lgs. n. 151/2001: congedo di maternità (artt. da 16 a 27), congedo di paternità (artt. da 28 a 31), congedo parentale (artt. da 32 a 38), riposi giornalieri della madre, del padre e per parti plurimi (artt. da 39 a 41), riposi e permessi per i figli con handicap grave (art. 42), congedi per la malattia del figlio (artt. da 47 a 52).
- Art. 10 legge n. 300/1970: tutti i lavoratori studenti iscritti o frequentanti regolari corsi di studio hanno diritto a fruire di un giorno di permesso retribuito per ogni prova di esame da sostenere.
- Art. 1 legge n. 584/1967 così come modificato dall'art. 13 della legge n. 107/1990: " I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per **l'intera giornata in cui effettuano la donazione,** conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa".
- Art. 2 bis legge n. 74/1978 e art. 4 legge n. 816/1985: permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare limitatamente alle giornate in cui si tengano le udienze o altre attività connesse con la funzione di giudice popolare cui l'interessato sia tenuto ad essere presente.
- Art. 79 Decreto Lgs. n. 267/2000: permessi retribuiti per cariche politiche pubbliche negli EE.LL.
- Legge n. 816/1985: permessi retribuiti per lo svolgimento delle funzioni di giudice tributario.
- Art. 119 D.P.R. n. 361/1957 (T.U. delle leggi per la elezione della Camera dei deputati): "In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o dei gruppi politici e dei

promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa" (da intendersi nel senso che i lavoratori hanno diritto, in aggiunta alla normale retribuzione, a riposi compensativi per i giorni festivi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali; a tal proposito si veda anche l'art. 39 del CCNL 14/09/2000 come modificato dall'art. 16 del CCNL 05/10/2001 ai sensi del quale "Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate che, in ogni caso, non può superare una giornata lavorativa ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi, tuttavia, non si applica l'art. 24 del CCNL 14/09/2000 relativamente alla corresponsione del compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione ordinaria).

E' appena il caso di precisare, infine, che nulla è più previsto dalla normativa vigente in materia di permessi per campagna elettorale, mentre per quanto concerne l'adempimento dell'obbligo di rendere testimonianza in Tribunale, sia la dottrina, sia il Ministero della Funzione Pubblica sia l'ARAN sostengono univocamente che si debba concedere il permesso retribuito ogni qual volta il dipendente fosse chiamato a rendere testimonianza (in sede civile, penale od amministrativo – contabile) in relazione a fatti inerenti all'ufficio ricoperto od in rappresentanza dell'Ente di appartenenza; in tutti gli altri casi l'assenza potrà essere giustificata con un permesso breve a recupero o, in alternativa con un permesso retribuito per motivo personale (o familiare) di cui all'art. 19 comma 2 CCNL 06/07/1995.

Art 5
Ferie (art. 18 CCNL 6/7/95; art.10 CCNL 5/10/01

Al personale assunto a tempo indeterminato prima del 06.07.95 spettano:

- 32 giorni di ferie (orario settimanale su 6 giornate)
- 28 giorni di ferie (orario settimanale su 5 giornate)

Al personale assunto dopo il 06.07.95 per i primi 3 anni spettano:

- 30 giorni di ferie (orario settimanale su 6 giornate)
- 26 giorni di ferie (orario settimanale su 5 giornate)

Trascorsi i 3 anni dall'assunzione, i giorni di ferie annuali diventano 32 o 28 come per il restante personale a tempo indeterminato.

Alle ferie vanno aggiunte 4 giornate di riposo per festività soppresse (legge 937/1977) e una giornata festiva in occasione della ricorrenza del Santo Patrono (se ricade in giorno lavorativo).

Nell'anno di assunzione e di cessazione del servizio, le ferie sono proporzionali al servizio prestato (16 giorni di calendario = un mese intero). Durante la fruizione delle ferie compete l'intera **retribuzione fondamentale** nonché le indennità corrisposte per tutto l'anno (articoli 35, 36 e 37 CCNL 6/7/95).

Le ferie si riducono **proporzionalmente** solo in caso di astensione facoltativa post-partum nonché di malattia dei figli fino a 3 anni di età (solo per i periodi eccedenti i primi 30 giorni annui retribuiti).

Non riducono le ferie:

i permessi previsti dalla legge 104/92 art.33 comma 3 (legge quadro sull'handicap);

la maternità, la malattia o l'infortunio che si siano protratti per l'intero anno solare; in questi casi le ferie verranno godute non appena possibile, anche oltre i termini previsti per il rinvio (30