



Città di Vibo Valentia

Settore 1

Affari Generali - Servizio Personale

89900 - Piazza Martiri dell'Ungheria - P.I. 00302030796

Tel. 0963-599252 - Fax 0963-599350

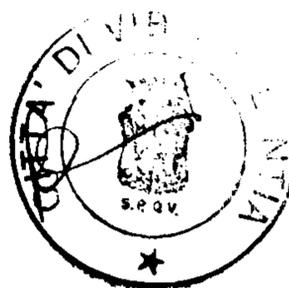
Prot. n. 16566
del 28.03.2011

All'A.R.A.N.
Agenzia per la Rappresentanza Negoziale
Delle Pubbliche Amministrazioni
Via del Corso,476
00186 Roma

Oggetto: Trasmissione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (personale dipendente) –
Parte economica (riferimento anno 2010).

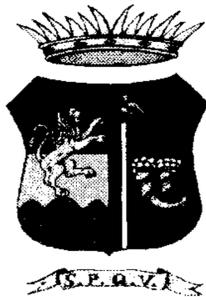
Si trasmette, ai sensi delle normative vigenti, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (personale dipendente) – Parte Economica (riferimento anno 2010) di questo Comune, definitivamente sottoscritto nella seduta del 22.03.2011.

Distinti saluti.



Il Dirigente
Dott.ssa Adriana TETI

Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2010



COMUNE DI VIBO VALENTIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2010.

Il giorno 22 del mese MARZO dell'anno 2011, presso la sede comunale a seguito di apposita convocazione per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Vibo Valentia, si sono riunite le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

1. Presidente: dott. N. Falcone
2. Componente: Dirigente Settore Servizio Finanziario dott.ssa T. Giuliani.

E' presente l'Assessore al Personale dott. N. Rubino.

R.S.U., nelle persone di:

1. Mirabello Vincenzo
2. Mercuri Giovanni
3. Schiavello Salvatore
4. Bardari Maurizio
5. Di Carlo Nicola
6. Boragina Bruno
7. Comito Marina
8. Brissa Antonio
9. Giamborino Peppino
10. Romeo Vincenzo
11. Piperno Nazzareno *12. GAUSTI ROCCO*

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

1. CGIL/FP - ~~Sig. V. Molinaro~~ *ROHEO*
2. CISL FPS - Sig. R. Lo Gatto
3. UIL FPL - ~~Sig. D. Marturano~~ *PAFUMI*
4. DICCAP - SULPM - Sig. ~~N. Ruffo~~ *COA 11*
5. ~~CSA - CISAL - Sig. F. Curtosi~~

Per la sottoscrizione del Contratto collettivo Decentrato Integrativo, parte economica anno 2010, in applicazione del CCNL 31/07/2009.

PREMESSA

La presente proposta di intesa in ordine alle materie demandate dal CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale dalla recente normativa, tendenti a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e collegare i trattamenti economici accessori ad effettivi incrementi di produttività ed oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni individuali.

In tale logica quindi si sviluppa anche la presente ipotesi di intesa che si basa sui principi di

Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2010

finalizzazione delle risorse economiche disponibili per promuovere significativi ed effettivi miglioramenti di efficacia ed efficienza dell'Ente, qualità dei servizi istituzionali di questa nuova Amministrazione mediante la realizzazione di attività e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati, nonché attraverso l'introduzione stabile di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuali e/o di gruppo, in proiezione all'applicazione integrale del D.lgs 27.10.2009, n.150.
Previa ratifica della premessa di cui sopra, **le parti convengono e stipulano quanto segue:**

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Le disposizioni del presente contratto, ove non sia diversamente disposto, si applicano a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale (escluso il personale dirigente) del Comune di Vibo Valentia, e trovano applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve diverse decorrenze, così come indicato nei singoli articoli. Esso è finalizzato al temperamento tra le esigenze organizzative dell'interesse dell'utenza, assumendo come obiettivo prioritario la valorizzazione dei dipendenti fondata sul riconoscimento delle competenze professionali possedute e/o acquisite, consapevoli che la qualità dei servizi erogati da questa nuova Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni di essi.
2. Il presente c.c.d.i. concerne il periodo di vigenza del CCNL stipulato in data 31.07.2009, ha validità per l'anno 2010 e produrrà i suoi effetti fino alla stipula del successivo.
3. Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

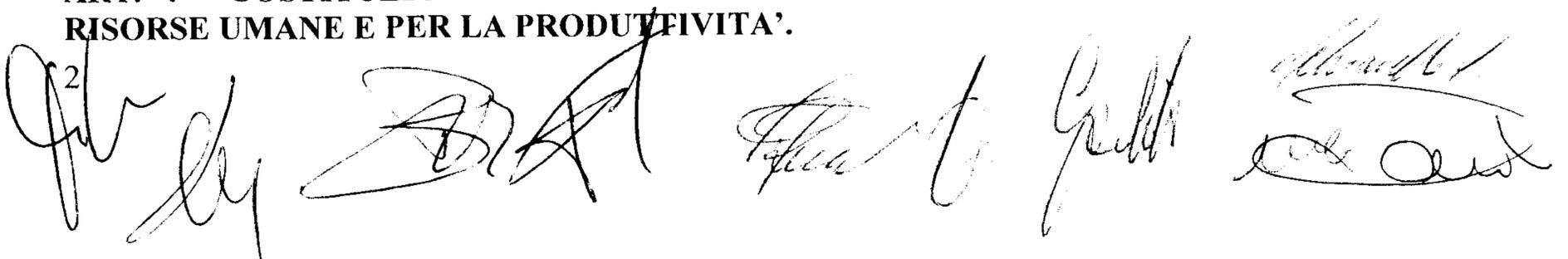
ART. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le parti danno atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle sia di fatto che di diritto e quindi non applicabili.
2. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

1. 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 e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. Tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

ART. 4 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'.

2. 

Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2010

1. Per l'anno 2010 il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/1/2004 ammonta a complessivi € **940.544,87**, di cui € **863.734,00** di risorse decentrate stabili, ed € **76.810,87** di risorse decentrate variabili ed è ripartito per voci aggregate di spesa, così come riportato nell'allegato prospetto di costituzione del fondo per tali risorse anno 2010, compilato e sottoscritto dal responsabile del settore finanziario di questo comune.
 2. L'attribuzione dei compensi sarà attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo da parte dei Dirigenti di Settore dei risultati conseguiti dal personale dipendente loro assegnato.
 3. La certificazione del merito e dell'impegno individuale, ai fini del miglioramento quali-quantitativo dei servizi nell'anno 2010, sarà effettuata tramite la compilazione delle schede di valutazione approvate con il CCDI del 22/9/2000
 4. Il punteggio totale da raggiungere per avere diritto alla corresponsione del premio non potrà essere inferiore a: 60/100.
- Le risorse destinate ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono pari a € **212.241,87**.

ART. 5 – ISTITUTI STABILI GIA' PAGATI CON LE RISORSE DECENTRATE

Dalle risorse stabili del fondo 2010 sono state prelevate le somme occorse per il pagamento delle seguenti voci retributive:

Indennità di comparto	€ 111.304,00
Progressione economica nella categoria	€ 423.201,00
Indennità personale asilo-nido	€ 2.298,00

Detratti gli istituti di cui sopra, la somma effettivamente disponibile è di € **403.741,87**.

ART. 6 – INDENNITÀ ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2010 ammontano a € **83.500,00** e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 13 del CCDI del 23/12/2005:
€ **38.000,00** destinati al pagamento delle indennità di turno;
€ **7.000,00** indennità di rischio;
€ **23.000,00** reperibilità;
€ **2.500,00** maneggio valori;
€ **13.000,00** trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo.

Si ritiene di dover precisare che in sede di liquidazione, le eventuali economie che si dovessero realizzare nell'erogazione di questi istituti compenseranno le maggiori spese di altri istituti stessi.

a) INDENNITÀ DI TURNO

Per i dipendenti degli EE.LL. la disciplina delle turnazioni viene regolata dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000

1. L'indennità di turno viene riconosciuta a coloro che prestano attività lavorativa in servizi che prevedono un orario giornaliero di almeno 10 ore continuative e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie antimeridiane, pomeridiane e, se previsto, notturne.
2. La predetta rotazione deve essere effettiva da parte di tutto il personale che opera sui turni, prevedendo cioè che la prestazione lavorativa non venga svolta dallo stesso lavoratore sempre nello

3

Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2010

stesso periodo temporale. Resta inteso che la prestazione lavorativa effettuata sempre nello stesso arco di tempo, ma fuori dal turno, NON dà titolo alla maggiorazione per turno. Non può essere altresì considerato turno un orario spezzato, ovvero che comporti rientri remunerati con compenso per lavoro straordinario, né può essere considerato turno quello coperto dagli stessi lavoratori senza rotazione ciclica.

3. L'indennità spettante al personale turnista consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite dal richiamato art. 22, comma 5 del CCNL 14.09.2000 e viene corrisposto per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo. Tale indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e viene corrisposta previa attestazione dei Dirigenti responsabili dei settori- servizi- uffici in cui sono stati istituiti i turni giornalieri di lavoro.

4. Nell'anno 2010 le attività che hanno richiesto il ricorso alla turnazione sono state effettuate all'interno dei Settori-Servizi -Uffici, dal personale dipendente in possesso di particolari profili professionali, come di seguito specificato:

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE
1 AFFARI GENERALI	Messi n. 3
2 Polizia Municipale	Vigile urbano n. 28

b) RISCHIO

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14.09.2000, in sede di contrattazione integrativa decentrata l'ente individua le prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi, l'esposizione deve essere diretta e continua, prescindendo dall'inquadramento del lavoratore nel sistema di classificazione.

Ai sensi dell'art. 41 del CCNL 22.01.2004, il valore dell'indennità di rischio di cui al richiamato art. 37, viene rideterminato in € 30,00 mensili e compete per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio. Il personale avente diritto viene così individuato:

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE
1 Affari Generali	Autista n. 1 Messo notificatore (conducente d'auto) 1
2 POLIZIA MINICIPALE	Operaio addetto alla segnaletica 1
3 SERVIZI ALLA PERSONA	Autista di scuolabus 2 Esecutore 1
6 LAVORI PUBBLICI	Operaio addetto alle fogne 2 Operaio add. alla manutenzione 2 Elettricista 2 Autista addetto guida automezzi 1 Fabbro 1
5 SETTORE	Netturbino 4
7 e 8 SETTORE	Operaio addetto al verde 2 Custodi addetti alla pulizia dei Cimiteri Responsabile necrofori

L'indennità non è cumulabile con il disagio.

c) REPERIBILITÀ

4



Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2010

Ai sensi dell'art.23 del CCNL 14.09.2000, al verificarsi di eventi eccezionali e imprevedibili, a cui far fronte tempestivamente, i responsabili di Settore competenti, sono tenuti a garantire la presa di servizio al personale inserito in turni di reperibilità, i quali devono rispettare i seguenti vincoli:

- in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro nell'arco di trenta minuti;
- ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per non più di sei volte in un mese.
- ove possibile, il dirigente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

L'indennità attualmente prevista per il personale degli EE.LL. è di € 10,33 per ogni periodo di 12 ore al giorno ed è raddoppiata a € 20.66 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

Se durante il periodo di reperibilità al lavoratore sono richieste prestazioni lavorative, queste possono essere compensate come straordinarie.

Nell'anno 2010 le attività che hanno richiesto l'istituzione di turni di reperibilità sono state effettuate all'interno dei settore-servizi-uffici dal personale dipendente in possesso di particolari profili professionali, come di seguito specificato:

SETTORE

PROFILO PROFESSIONALE

2 POLIZIA MUNICIPALE

vigile urbano 28

7 PROTEZIONE CIVILE ED AMBIENTE

addetto ai servizi di
Protezione Civile e pubbl.
incolumità 1

d) MANEGGIO VALORI

Al personale, formalmente individuato, che è adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuale dei valori maneggiati.

Tale indennità è limitata all'effettiva durata delle prestazioni per le quali è corrisposta e quindi non compete per il periodo di assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, comprese le ferie.

Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 01.04.2000, l'indennità per maneggio valori viene corrisposta al sotto elencato personale e nelle seguenti misure:

Personale adibito al maneggio valori:

Economo comunale o suo sostituto

Personale Servizio Anagrafe

Personale Servizio Vigili Urbani

Personale Ufficio Gare e Contratti

Personale Ufficio Entrate

Personale Servizio Mercati Generali

Indennità giornaliera di:

da € 2.000,00 fino ad € 10.000,00 valori annui € 0,52

da € 10.001,00 fino ad € 50.000,00 " " € 1,00

oltre € 50.000,00 valori annui € 1,55

L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

e) ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO-NOTTURNO

L'indennità per orario notturno, festivo, e festivo -notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 5/10/2001, è rispettivamente

5


Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2010

corrisposta:

- a. al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 10 comma 2 lett. b) del CCNL 09.05.2006, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre due mesi della prestazione stessa;
- b. nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- c. nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Tutte le indennità sono corrisposte dopo avere accertato i servizi effettivamente svolti, le cui presenze di entrata e di uscita dei dipendenti sono rilevate sulle schede mensili solo ed unicamente dall'orologio marcatempo in dotazione presso ogni settore-servizio-ufficio. Si fa eccezione solo per i dipendenti addetti ai mercati generali e Cimiteri, fino a quando non sarà installato l'orologio marcatempo anche per tale servizio.

Nell'anno 2010 il ricorso all'orario notturno, festivo e notturno-festivo è stato svolto all'interno dei Settori - Servizi - Uffici, dal personale dipendente in possesso di particolari profili professionali, come di seguito specificato:

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE
7 e 8 SETTORE	Responsabile necrofori 1 Custodi e addetti alla pulizia dei Cimiteri 9
2 POLIZIA MUNICIPALE	Vigile urbano 28
5 ATTIVITA' PRODUTTIVE E COMMERCIALI	Addetto ai Mercati 2

ART. 7 - COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DAL PERSONALE

Ai sensi di quanto previsto dall'art.17, comma 2, lett. "e" del CCNL 01.04.1999 la norma contrattuale consente di riconoscere un'apposita indennità ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C ma non a quelli di catg D, che svolgono attività lavorative particolarmente disagiate, il valore di tale indennità non viene fissato da nessun CCNL, per cui sarà a livello di contrattazione decentrata integrativa che si dovranno determinare le fattispecie di attività da considerarsi particolarmente disagiate e quindi soggette all'indennità il cui valore viene determinato in € 30,00 mensili. Resta inteso che non potrà essere considerata attività disagiata quella che trovi remunerazione in altri istituti contrattuali quali turno, rischio, reperibilità e vigilanza.

Per attività disagiata si intende quella caratterizzata da particolari condizioni di svolgimento della prestazione di lavoro, dal personale di seguito specificato:

- 1 - personale addetto al pubblico, ovvero quei dipendenti che fronteggiano direttamente e continuativamente afflussi di utenza tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro;
- 2 - personale con orario disagiato, ovvero quei dipendenti che si trovino, per esigenze organizzative, o per fronteggiare situazioni non previste, né prevedibili, e quindi non programmabili tramite la

6



Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2010

turnazione, ad osservare continuativamente un orario di lavoro, compreso in fasce che si discostano significativamente dagli orari normali di espletamento del servizio;

3 - personale cui viene richiesto, in via continuativa, lo spostamento dalla sede di lavoro sul territorio anche più volte nell'arco della stessa giornata;

4 - personale che svolge funzioni, che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di onerosità particolare, per l'ambiente di svolgimento, costrizioni delle funzioni, prestazioni usuranti fisicamente e psichicamente. (ad esempio l'utilizzo di strumentazione informatica per più di quattro ore giornaliere)

Il personale indicato nel comma precedente viene ricondotto di norma all'interno dei seguenti profili professionali:

Addetto allo sportello per l'utenza di tutti i settori

Operaio (con esclusione di coloro che percepiscono l'indennità di rischio)

Addetto alle notifiche

Accompagnatore scuolabus

L'indennità sarà corrisposta ai dipendenti che, sulla base di specifica valutazione del Dirigente competente, svolgano effettivamente le mansioni ascritte alle figure professionali individuate e per i mesi in cui il lavoratore abbia prestato almeno quindici giorni di effettivo servizio nella mansione di cui sopra.

Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2010 ammontano ad € 38.000,00.

ART. 8 – INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. "f" CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.01.2004 e art. 7 CCNL 09.05.2006, si ritiene di dover individuare il personale inquadrato nelle categorie B, C e D per attribuire un'indennità per compensare posizioni di rilevante responsabilità procedimentale per coloro che hanno avuto affidate responsabilità di servizio e/o uffici, coloro che svolgono coordinamento di unità di tipo operativo, ovvero, compiti correlate a servizi strategici, di particolare complessità dove è richiesto continuo aggiornamento professionale e/o di impulso innovativo per le politiche dell'Amministrazione.

1. Le risorse complessive destinate all'istituto delle specifiche responsabilità nel 2010 ammontano ad € 70.000,00 e sono così ripartite:

a) al personale di categoria B e C, nel numero massimo di tre per ogni settore, con esclusione del settore 1 dov'è concentrato il più alto numero di dipendenti, e del settore 2 nel quale non sono presenti figure di categoria "D", per cui il numero massimo previsto è di 6 unità, che sia responsabile di procedimento **complesso** o che sia titolare d'ufficio che svolga funzioni di coordinamento delle attività di gruppi o di squadre di dipendenti aventi categoria inferiore o uguale, incaricato dal dirigente di settore, viene corrisposta un'indennità annua, previa certificazione a consuntivo del responsabile delle strutture di appartenenza, di € 1.200,00 per la categoria "C" e € 1.000,00 per la categoria "B".

Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di disagio.

b) al personale di categoria "D" non titolare di posizione organizzativa nominato dal dirigente responsabile di un servizio, di € 2.200,00. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di disagio.

c) Ai sensi dell'art. 36 comma 2 lett. i) del CCNL 22/1/2004 le parti stabiliscono di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite dal dirigente di settore alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, ufficiale giudiziario attribuito ai messi notificatori, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare altresì i compiti di

7

Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2010

responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti degli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare infine le specifiche responsabilità di cui al suddetto art. 36, comma 2, lett. "i" affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è di € 300,00 annui lordi.

Tale ultima indennità non è cumulabile con l'indennità di responsabilità di cui al punto a) e punto b), né con l'indennità di disagio.

Le indennità previste nel presente articolo verranno corrisposte in dodicesimi a coloro i quali ricoprono la posizione specifica per un periodo inferiore ad un anno.

Non è consentita l'erogazione frazionata o pro-quota o in misura ridotta.

Art. 9 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Ribadendo che il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali, le parti si incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del dirigente di settore e dovrà essere debitamente motivata.

3. Lo stesso dirigente, consapevole delle risorse disponibili, diviene garante della liquidazione della prestazione svolta.

4. Al personale chiamato a svolgere il lavoro straordinario, se effettuato come prolungamento orario, compete il buono pasto.

5. La prestazione di lavoro, comunque, non può superare le 10 ore giornaliere se non in casi eccezionali.

6. Gli eventuali importi non erogati a tale titolo confluiranno nel fondo variabile del salario accessorio.

7. L'effettuazione del lavoro straordinario dovuto a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, ISTAT, ecc.) sarà consentito a tutto il personale disponibile, purché in grado di svolgere tali servizi.

8. L'erogazione dei compensi per lavoro straordinario prestato per le motivazioni di cui al comma precedente, spetta a tutto il personale interessato (dirigenti esclusi), compresi gli eventuali titolari di posizioni organizzative.

9. Il fondo per lavoro straordinario relativo all'anno 2010 ammonta ad € 62.776,00.

ART. 10 - Compensi per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge e finanziamenti esterni

Le risorse derivanti dal D.lgs n.° 163/06 e secondo quanto stabilito dal vigente regolamento e dalla recente normativa, è prevista la corresponsione di incentivi tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, del piano di sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i collaboratori tecnici e amministrativi anche di diverso settore.

Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2010

Art. 11 - Sviluppo delle attività formative

Le parti, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. "d" e dell'art.23 del CCNL 01.04.1999, concordano che la formazione professionale , intesa come processo continuo, deve garantire ai dipendenti del comune di Vibo Valentia l'accrescimento delle competenze, per cui la formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché, parametro essenziale per la progressione di carriera alla luce delle più recenti evoluzioni normative.

Il percorso di formazione deve partire altresì, da una attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tenere conto del cambiamento organizzativo e funzionale di questo ente.

L'Amministrazione impegna per la formazione del personale dipendente, per l'anno 2010, la somma di **€ 82.364,00.**

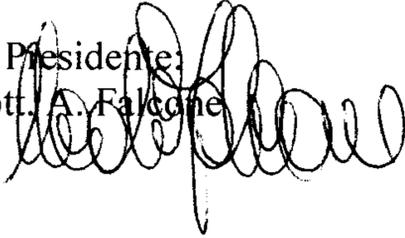
Le risorse degli anni precedenti debitamente riportate a residui rimangono vincolate per lo stesso fine. La somma complessiva di tali residui, alla data del 31.12.2010, ammonta ad **€ 478.816,48.**

Vibo Valentia,

L.C.S.

PARTE PUBBLICA

Presidente:
Dot. A. Falcone



Componenti:
D.ssa T. Giuliani

R.S.U

Componente:
Boragina Bruno
Mirabello Vincenzo
Bardari Maurizio
Comito Marina

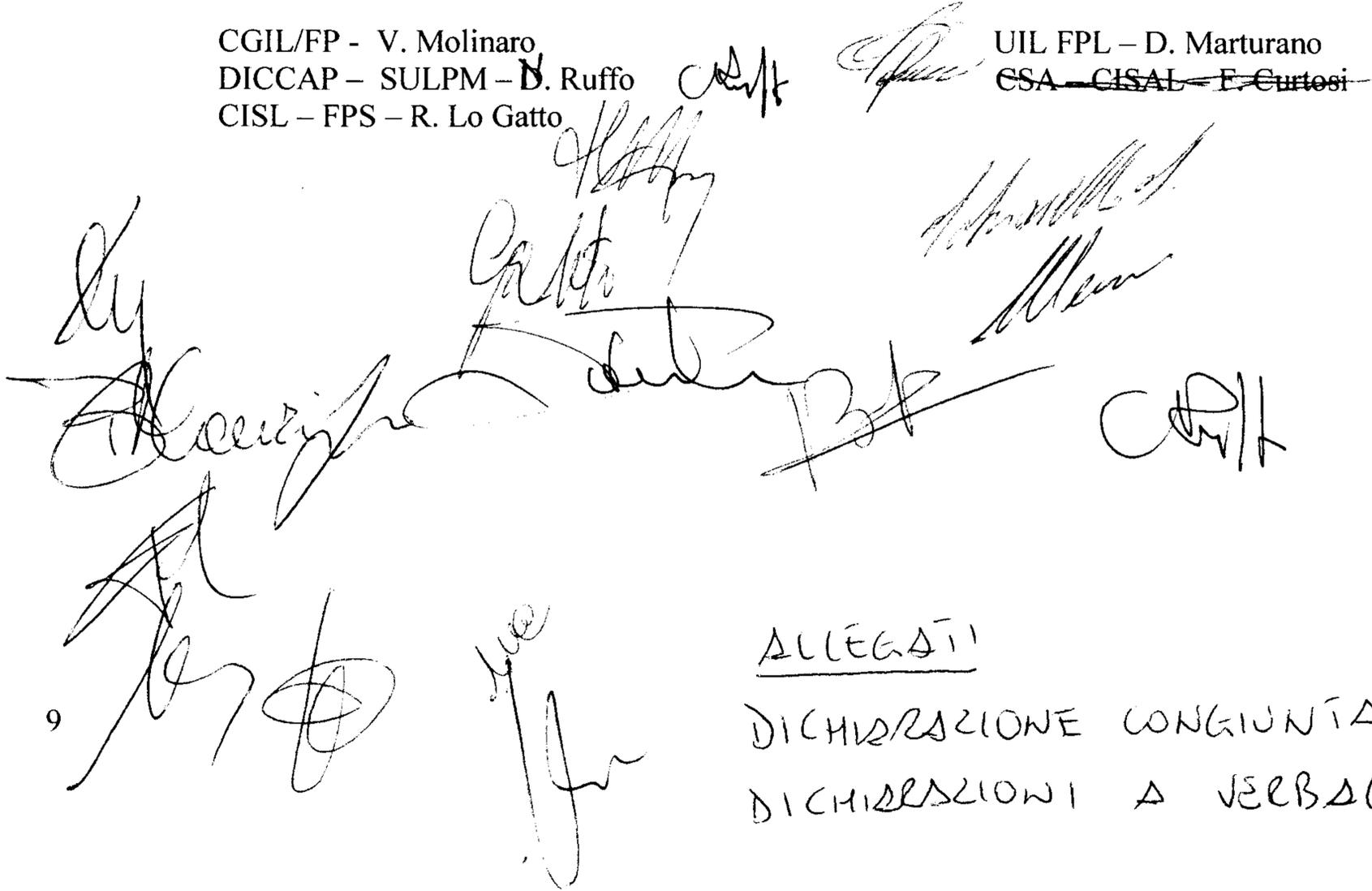
Componente:
Mercuri Giovanni
Brissa Antonio
Giamborino Peppino
Romeo Vincenzo

Componente:
Schiavello Salvatore
Piperno Nazzareno
Di Carlo Nicola

ORAGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

CGIL/FP - V. Molinaro
DICCAP - SULPM - D. Ruffo
CISL - FPS - R. Lo Gatto

UIL FPL - D. Marturano
~~CSA - CISAL - E. Curtosi~~



ALLEGATI

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
DICHIARAZIONI A VERBALE

COMUNE DI VIBO VALENTIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2010

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano che le schede di valutazione di cui all'art. 4 del presente CCDI saranno consegnate a ciascun dipendente, che avrà diritto al contraddittorio con il dirigente, in caso di disaccordo sulla valutazione

[Handwritten signatures and text]
C.I.L.F.P.
C.I.S.L. - FP
C.C.A.P. S.U.L.P.M.
C.G.I.L.F.P.
[Additional illegible handwritten text]

CGIL-FIP - DICCAP - CISAL

Dichiarazione a verbale n. 1

RSU:

La CISL FP - UIL FPL - BRISSA - DI CARLO SCHIAVELLO - GOMITO - MIRABELLO
Dichiara/no di sottoscrivere il CCDI 2010 con riserva BARDARI - TIFERNINO - GIAMBORINO

Dichiarazione a Verbale n: 2

RSU:

La CISL FP UIL FPL - BRISSA - DI CARLO SCHIAVELLO - GOMITO - MIRABELLO
nel prendere atto della quantificazione del fondo di produttività per l'anno 2010 che ammonta complessivamente ad € 940.544,87 evidenzia/no che erroneamente non è stata prevista la quota di cui al comma cinque dell'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999, per altro, per l'identico caso, la quota è stata prevista ed inserita nella quantificazione del fondo di produttività dell'area dirigenziale nonché non è prevista, sempre nel fondo di produttività 2010, la quota di cui al comma due dell'art.4 del CCNL del 31.7.2009, nonostante l'Ente, risulta, rientri e, quindi rispettato, nei requisiti richiesti dal comma uno dello stesso art.4. Impegna/no l'Amministrazione a provvedere in merito.

Dichiarazione a verbale n.3

RSU:

La CISL FP UIL FPL - BRISSA - DI CARLO SCHIAVELLO - GOMITO - MIRABELLO
impegna/no l'Amministrazione ad applicare il principio, nel senso che tutte le risorse erogate a qualsiasi titolo quali salario accessorio (produttività, responsabilità, rischio, disagio, turnazione, festivo, notturno, ecc.), a pena responsabilità contabile, devono essere liquidate nelle misure per come quantificate, previste e finalizzate nel rispettivo specifico fondo di produttività del Contratto decentrato e dell'anno di riferimento, nonché impegna l'Amministrazione di corrispondere, contestualmente alle indennità del presente contratto, a conguaglio, le somme pagate a qualsiasi titolo quali salario accessorio in difformità a quello sottoscritto e previsto nei CCCDDII degli anni 2008/2009.

Dichiarazione a verbale n.4

RSU:

La CISL FP UIL FPL - BRISSA - DI CARLO SCHIAVELLO - GOMITO - MIRABELLO
impegna/no l'Amministrazione ad erogare l'indennità per "inserimento dati" uniformemente a tutto il personale che assicura il delicato e importante servizio mediante l'uso di strumentazione informatica e sottoposto nei modi e nelle forme previste dagli appositi articoli del Decreto Legislativo n. 81 del 9.4.2008.

BARDARI - TIFERNINO - GIAMBORINO - ROCCO - MERCURI

Handwritten signatures and stamps including:
- UIL FPL
- CISL FP
- DICCAP
- SULAM
- FP CHIL
- Various illegible signatures

DICHIARAZIONE A VERBALE *N° 5*
CGIL – DICCAP SULPM - CISAL – CISL - UIL

La CGIL FP (area vigilanza) – DICCAP Sulpm, CISAL, CISL, UIL, ^{ende} prendono atto della necessità responsabilmente di sottoscrivere il contratto, intendono sottolineare quanto appreso^s riportato a tutela dei lavoratori della Polizia Municipale:

DIRITTO A PROGRAMMARE LA PROPRIA VITA QUOTIDIANA

E' dato noto ai più che il Settore 2 Polizia Municipale risulti fortemente sott'organico, cosicché la programmazione del turno di servizio non avviene con un congruo anticipo tale da poter permettere al lavoratore lo svolgimento di una vita sociale; lo svolgimento dell'attività lavorativa viene svolta in turni predisposti giornalmente dal responsabile dell'ufficio preposto, sotto attenta direzione del Dirigente, e comunicata al personale intorno alle ore 13,00 del giorno precedente attraverso affissione in bacheca del servizio, ed in alcuni casi successivamente avviene anche la variazione del turno attraverso comunicazione telefonica.

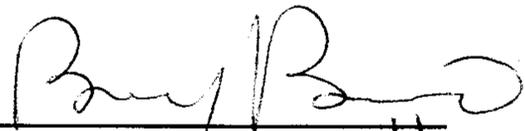
Ciò colloca in "disponibilità", il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale, impedendo loro la programmazione delle ore di svago, di vita di relazione e riposi quotidiani, in quanto essi non sono posti nelle condizioni di conoscere, con adeguato anticipo, quale parte della giornata sarà impegnata dal lavoro. Violando quindi la tutela dell'integrità fisica e la personalità morale, in base all'art. 2087 cod. civ. e all'art. 32 Cost. Rep. (CASSAZIONE n. 14688/98)

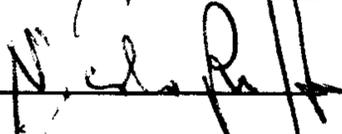
Lo svolgimento della prestazione lavorativa e la sua onerosità, determina una compromissione delle attività complementari od integrative della attività lavorativa, ovvero della ~~est~~ vita di relazione, integra una fattispecie di danno biologico.

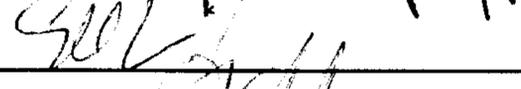
Si chiede che:

- venga pertanto soppresso dall'art. 7 lett. a) il c. 2 del presente contratto,
- venga riconosciuta l'indennità di turno a tutta la struttura, fintanto che non verrà raggiunto il numero idoneo in organico previsto dalla Legge Regionale in rapporto al lavoratore/popolazione,

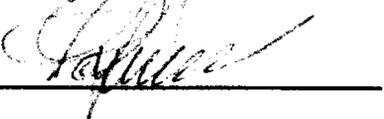
venga valutata un'eventuale indennità che compensi interamente i lavoratori del danno che continuano a subire, inoltre che vi sia l'impegno dell'amministrazione a garantire i diritti di cui sopra ai lavoratori appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, in subordine queste OO.SS. continuerà a tutelare i lavoratori presso le sede competenti in materia di lavoro.

CGIL FP 

DICCAP Sulpm 

CISAL 

CISL-FPS 

UIL-FPL 

**AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
SEDE**

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA SULL'ART. 4 CCNL
31.07.2009, allegata a verbale al CCDI parte economica anno 2010.

ART. 4 CCNL 31.07.2009 – INCREMENTO RISORSE DECENTRATE CCDI ANNO 2009.

In relazione agli incrementi delle risorse decentrate di cui all'art. 4, CCNL 31.07.2009 ed alle varie discussioni in sede di delegazione trattante sulle piattaforme di CCDI del triennio 2008/2010, il sottoscritto Vincenzo Mirabello, componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Vibo Valentia, con la presente relazione intende motivare i presupposti di fatto e le ragioni di diritto per le quali lo stesso comune possiede i requisiti per l'integrazione delle risorse di che trattasi, da destinare al finanziamento della contrattazione decentrata, parte variabile, per l'anno 2009:

1) per il triennio 2005/2007 questo ente non era soggetto al patto di stabilità interno in quanto l'organo consiliare è stato commissariato nel 2005 ai sensi dell'art. 141 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento delle Autonomie Locali (D.lgs n.° 267/2000);

2) ha attivato i sistemi di valutazione delle prestazioni del personale e dell'attività dell'Amministrazione;

3) ha rispettato le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa del personale; più specificatamente, il comune di Vibo, non essendo soggetto al patto di stabilità interno, ha rispettato la regola vigente al comma 562 della Legge finanziaria 2007, integrato successivamente dall'art. 3, comma 121, Legge 244/07, in quanto tale spesa, al lordo degli oneri riflessi a c/ente e dell'irap, con esclusione degli oneri per rinnovi contrattuali, NON hanno superato il corrispondente ammontare dell'anno 2004, secondo il seguente calcolo algebrico:

spesa del personale anno 2007 = 8.907.854,00 – (163.785,00 + 355.522,00 + 414.721,00) = 7.973.854,00 (spesa del personale detratti gli oneri contrattuali quadriennio 2004/2007);

spesa del personale anno 2004 = 8.294.432,00 (come da conto consuntivo).

Da ciò si deduce che la spesa del personale del 2007, risultante dal conto consuntivo, è diminuita rispetto al 2004 di € 320.578,00.

Risulta indubbio inoltre, che il comune di Vibo ha rispettato anche quanto stabilito dall'art. 3, lett. "c", comma 120, Legge 244/2007, dove viene stabilito che il volume complessivo della spesa del personale in servizio non deve superare il parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario. Per tale riguardo, a norma dell'art. 2, co.1, lett. "g" del D.M.I. n.°15511/790401/01, questo comune, per essere tale, avrebbe dovuto avere un volume complessivo di spesa del personale a qualunque titolo in servizio nell'anno di riferimento (rapportato alle spese correnti desumibili al titolo I del Bilancio), superiore alla quota del 46%, in quanto comune con popolazione fino a 59.999 abitanti. Tale valore si attesta senza alcun dubbio ben al di sotto del 46%.

Da evidenziare altresì, che questo ente, non essendo sottoposto al patto di stabilità interno, ha potuto procedere all'approvazione di un piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale che ha previsto un incremento di spesa, e conseguentemente all'assunzione in servizio in pianta stabile di nuovo personale. Per poter procedere alle assunzioni in parola dovevano sussistere due condizioni:

a) la spesa del personale in servizio a tempo indeterminato non doveva superare il parametro valido ai fini dell'accertamento delle condizioni di ente strutturalmente deficitario, ridotto del 15%, di cui sopra si è data più ampia descrizione;

b) non doveva superare il rapporto medio tra dipendenti in servizio a tempo indeterminato e popolazione residente previsto per gli enti dissestati, ridotto del 20%, prendendo in considerazione il rapporto 1/103 per comuni compresi tra 10.000 e 59.999 abitanti, dove si colloca questo ente.

C'è di più: con atto di G.M. n.°36 del 26.02.2008 e secondo il disposto degli artt. 2 e 11 del D.M. n.°119/2000, questo ente ha ritenuto opportuno avvalersi dalla possibilità di incrementare le indennità di posizione del Sindaco e degli Assessori, a patto che fossero rispettate le condizioni del patto di stabilità interno ed al conseguente rientro nei parametri descritti.

Paradossalmente, se le condizioni di contenimento delle spesa del personale e dei parametri sono state rispettate per poter procedere alle assunzioni di cui sopra e ad incrementare le indennità degli Amministratori, risulta del tutto evidente che tali condizioni **devono** sussistere anche per l'incremento delle risorse decentrate del personale; in caso contrario, questo comune si troverebbe in netto contrasto con quanto stabilito dall' art. 2, comma 25, lett."d" e art. 3, commi 120 e 121 della Legge 24.12.2007, n.°244/07 (finanziaria 2008), secondo i quali gli atti assunti per le assunzioni e per l'aumento delle indennità agli amministratori risulterebbero del tutto illegittimi.

4) il rapporto tra monte salari del personale del 2007, escluse le quote relative alla spesa della sola dirigenza, ed entrate correnti desumibili ai primi tre titoli dell'entrata (entrate tributarie, trasferimenti dello Stato, Regioni ed altri EE.PP. ed entrate extratributarie) risulterebbe inferiore non solo al 38% stabilito dall'art. 4, co. 2, lett. "a", CCNL del 31.07.2009, ma anche al 31% stabilito dalla lett. "b" dello stesso articolo.

Da tenere presente, infine, che il comune di Vibo è stato escluso dal rispetto del patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, in quanto la stessa finanziaria, ai sensi dell'art. 1, comma 386, ha prorogato di un anno l'assoggettamento a tale condizione per tutti gli enti che non erano soggetti nel triennio 2005/2007.

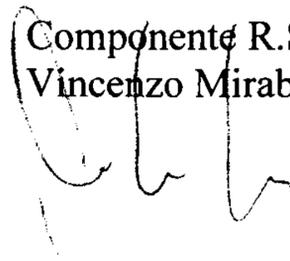
Alla luce di quanto sopra esposto e precisato, lo scrivente, chiede formalmente che le risorse decentrate relative all'anno 2009 vengano integrate nel 2010 come economie di esercizi precedenti ai sensi dell'art. 31, co. 5, CCNL 22.01.2004.

Le precisazioni di natura contabile contenute nella presente relazione trovano riscontro nel riepilogo generale di classificazione della spesa degli esercizi finanziari 2004/2008.

Si riserva altresì, di relazionare sulle altre voci economiche omesse nella costituzione delle risorse decentrate del triennio 2008/2010. In particolare sull' esclusione delle risorse economiche di cui all'art.5, co. 5, CCNL 01.04.1999 e art. 31, co. 2, CCNL 22.01.2004, ritenute certe, stabili e continue, quindi storicizzate. Dette risorse erano state inserite fino al 2007, successivamente escluse senza motivazione alcuna. E' di tutta evidenza che per una parte della dirigenza di questo comune, per tutto ciò che riguarda le risorse destinate al personale dipendente, si sceglie l'interpretazione normativa più restrittiva; al contrario, su ciò che riguarda la stessa dirigenza, si sceglie quella più permissiva. Sarà un caso ?

Vibo Valentia, 13.01.2011

Componente R.S.U.
Vincenzo Mirabello



I dati di riferimento relativi alla presente relazione sono i seguenti:

Spesa del personale anno 2007	€ 8.907.882,00
Spesa del personale dirigente anno 2007	510.000,00

	€ 8.397.882,00

Entrate correnti anno 2007:

Tiolo I	€ 13.305.642,00
" II	14.002.796,00
" III	3.577.235,00

	€ 30.892.673,00

Rapporto spesa del personale/entrate correnti (detratte spese per dirigenti):

$$30.892.673,00 : 100 = x : 8.397.882,00$$
$$X = 100 \times 8.397.882,00 / 30.892.673,00 = 27.18\%$$

Spesa del personale anno 2004	€ 8.294.432,00
" " " anno 2007 (detratti € 934.028,00 per contratti 2004/2007)	€ 7.973.854,00