



# CITTA' DI VIBO VALENTIA

Segreteria Generale

Prot.n° 15946

30 MAR. 2012

Dirigente Settore 1

OGGETTO: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale non Dirigente del Comune di Vibo Valentia per le annualità economiche 2011.

Si trasmette, copia del contratto collettivo decentrato specificato in oggetto, sottoscritto definitivamente dalla delegazione trattante in data 29.03.2012, per la successiva trasmissione all'ARAN e la relativa liquidazione al personale dipendente.

IL Segretario Generale  
Dott. Nicola Falcone





# CITTA' DI VIBO VALENTIA

89900 - Vibo Valentia Piazza Martiri d'Ungheria - P.I. 00302030796

Tel. 0963/42061 Centralino 0963/599111 Fax 0963/43877

SEDUTA DEL 29.3.2012

L'anno 2012 il giorno 29 del mese di marzo alle ore ..... si sono riuniti i rappresentanti sindacali (parte pubblica - OO.SS. - RSU) per la sottoscrizione del Contratto collettivo decentramento integrativo anno 2011.

Il Presidente prende atto che sono presenti:

A) Per la parte pubblica:

1. Il Presidente: dr. Nicola Falcone

B) R.S.U.

1. Fortuna *Fortuna*

2. Di Carlo.....

3. Giamborino.....

4. Mirabello.....

5. Bardari.....

6. Comito.....

7. Di Renzo *Di Renzo*

8. Schiavello.....

9. ....

10. ....

11. ....

12. ....

C) Per i rappresentanti territoriali firmatari del CCNL:

CISE<sup>FP</sup> Lo Gatto.....

UIL<sup>FP</sup> Pafumi.....

CGIL<sup>FP</sup> Potenza.....

DICCAP Stillitano.....

CISAL Custari.....

Premesso che:

- in data 14.02.2012 è stato siglato l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato anno 2011;
- in data 6.3.2012 il collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole;
- in data 8.3.2012 la Giunta Comunale con delibera n. 59 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto;

I presenti sottoscrivono il contratto collettivo decentramento integrativo anno 2011, con le seguenti specifiche:

*Di Renzo*  
*[Signature]*

*[Signature]*

L'intesa era stata raggiunta sulla base dell'applicazione della normativa già contrattata nel 2010, con le modifiche di importi del 2011. Inoltre nella stessa sono presenti alcune imprecisioni e pertanto vengono apportate le seguenti modifiche :

1. all'art. 5 lett. c) – Reperibilità: si rettifica il numero dei dipendenti dell' Ufficio Tecnico da 7 a 12 correggendo l'errore materiale.

In conseguenza di ciò all'art. 10, l'importo di € 18.000,00 per reperibilità è da considerarsi indicativo. Eventuali sforamenti saranno recuperati a carico della produttività collettiva.

2. all'art. 6 vengono aggiunti i seguenti profili professionali :

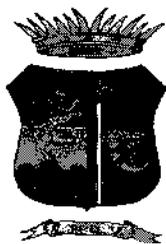
- operatori di categoria A che non percepiscono l'indennità di rischio ;

3. all'art. 7, dopo le parole tre per ogni settore aggiungere : “ ad eccezione del settore 1, dove potranno essere massimo 6 .

2. All'art. 9 – Produttività Collettiva: viene aggiunto il comma 9 “ le economie derivanti dall'applicazione del presente articolo vengono sommate per singolo settore e divise in parti uguali tra tutti i dipendenti appartenenti al Settore”.

Letto approvato sottoscritto





COMUNE DI VIBO VALENTIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2011  
TESTO DELLA PREINTESA SIGLATA IL 14 FEBBRAIO 2012  
TESTO COORDINATO CON IL VERBALE DEL 29 MARZO 2012**

**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 i seguenti obiettivi :

- applicare i principi della riforma Brunetta, sia pure temperati dagli esiti dell'accordo sindacale del 4 febbraio 2011 e pertanto con esclusione dell'applicazione delle c.d. fasce di merito
- definire meglio le fattispecie che danno luogo all'erogazione dei compensi per "particolari responsabilità" e "disagio", attorno ai quali è emerso il contenzioso negli anni passati
- premiare la partecipazione a progetti che spingano la produttività verso obiettivi strategici per l'amministrazione, anziché verso generici obiettivi di produttività collettiva, cercando comunque di coinvolgere nei progetti il maggior numero di dipendenti possibile;

**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.

2. Il presente c.c.d.i. ha validità per l'anno 2011 e produrrà i suoi effetti fino alla stipula del successivo.

**ART. 2**

**INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

1. 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  
COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO**

1. Per l'anno 2011 il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/1/2004 ammonta a complessivi € 930.246,00, di cui € 858.233,00 di risorse decentrate stabili, ed € 72.013,00 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 2011, compilato e sottoscritto dal responsabile del settore finanziario di questo comune.
2. Si da atto che eventuali recuperi a valere sulle risorse decentrate stabili, dovuti a pensionamenti o altre cause, saranno portati in aumento per il 2011 sulle risorse variabili

**ART. 4  
RISORSE DECENTRATE STABILI**

Dalle risorse stabili del fondo 2011 sono state prelevate le somme occorse per il pagamento delle seguenti voci retributive:

Indennità di comparto	111.652,00
Progressione economica nella categoria	394.938,00
Indennità personale asilo-nido	2.066,00
<b>TOTALE</b>	<b>508.656,00</b>

Detratti gli istituti di cui sopra, la somma effettivamente disponibile è di € 421.590,00

**ART. 5  
INDENNITA' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2011 ammontano a € 134.300,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 13 del CCDI del 23/12/2005:

Posizioni Organizzative	60.000,00
indennità di turno	35.000,00
indennità di rischio	8.500,00
reperibilità	18000
maneggio valori	2.800,00
attività prestata in giorno festivo/riposo compensativo	10.000,00

*[Handwritten signatures and initials]*

TOTALE

134300

Si ritiene di dover precisare che in sede di liquidazione, le eventuali economie che si dovessero realizzare nell'erogazione di qualcuno di questi istituti compenseranno le maggiori spese di altri istituti stessi. Eventuali economie totali residue alla fine della liquidazione di tutti gli istituti saranno aggiunte alla somma prevista per produttività collettiva.

#### 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 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 2011 le attività che richiedono il ricorso alla turnazione vengono effettuate all'interno dei Settori-Servizi -Uffici, dal personale dipendente in possesso di particolari profili professionali, come di seguito specificato:

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
AFFARI GENERALI	Messi	3
POLIZIA MUNICIPALE	Vigile urbano	28
TOTALE		31

#### 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	NUMERO
AFFARI GENERALI	autista	1
	Messo notificatore	1
POLIZIA MUNICIPALE	Operaio addetto segnaletica	1
SERVIZI ALLA PERSONA	Autista scuolabus	2
	Esecutore	1
LAVORI PUBBLICI	Operaio addetto alle fogne	2
	Operaio addetto manutenzione	2
	elettricista	2
	Autista automezzi	1
	fabbro	1
AMBIENTE	netturbino	4
	Operaio addetto al verde	2
	Custode cimitero	8
	Responsabile necrofori	1
<b>TOTALE</b>		<b>29</b>

L'indennità non è cumulabile con il disagio.

**c) REPERIBILITÀ**

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 2011 vengono previste le seguenti attività che richiedono l'istituzione di turni di reperibilità

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
POLIZIA MUNICIPALE	Vigile urbano	28
PROTEZIONE CIVILE	Addetto protezione civile	1
UFFICIO TECNICO	Operai e geometri	11
<b>TOTALE</b>		<b>36</b>

**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

competete 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

valori annui da € 2.000,00 fino ad € 10.000,00	Indennità giornaliera di € 0,52
valori annui da € 10.001,00 fino ad € 50.000,00	Indennità giornaliera di € 1,00
valori annui oltre € 50.000,00	Indennità giornaliera di € 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 corrisposta:

- 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;
- 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%;
- 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 2011 il ricorso all'orario notturno, festivo e notturno-festivo viene previsto all'interno dei Settori - Servizi - Uffici, dal personale dipendente in possesso di particolari profili professionali, come di seguito specificato:

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
POLIZIA MUNICIPALE	Vigile urbano	28
ATTIVITA' PRODUTTIVE	Addetto ai mercati	2
AMBIENTE	Custodi cimiteri	9

Vertical line of text, possibly a page number or header, located near the top center of the page.



# CITTA' DI VIBO VALENTIA

Segreteria Generale

Prot.n° 15946

30 MAR. 2012

Dirigente Settore 1

**OGGETTO: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale non Dirigente del Comune di Vibo Valentia per le annualità economiche 2011.**

Si trasmette, copia del contratto collettivo decentrato specificato in oggetto, sottoscritto definitivamente dalla delegazione trattante in data 29.03.2012, per la successiva trasmissione all'ARAN e la relativa liquidazione al personale dipendente.

IL Segretario Generale  
Dot. Nicola Falcone





# CITTA' DI VIBO VALENTIA

89900 - Vibo Valentia Piazza Martiri d'Ungheria - P.I. 00302030796

Tel. 0963/42061 Centralino 0963/599111 Fax 0963/43877

### SEDUTA DEL 29.3.2012

L'anno 2012 il giorno 29 del mese di marzo alle ore ..... si sono riuniti i rappresentanti sindacali (parte pubblica - OO.SS. - RSU) per la sottoscrizione del Contratto collettivo decentramento integrativo anno 2011.

Il Presidente prende atto che sono presenti:

A) Per la parte pubblica:

1. Il Presidente: dr. Nicola Falcone

B) R.S.U.

- |                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. Fortuna <i>Fortuna</i> | 7. Di Renzo <i>Di Renzo</i> |
| 2. Di Carlo.....          | 8. Schiavello.....          |
| 3. Giamborino.....        | 9. ....                     |
| 4. Mirabello.....         | 10. ....                    |
| 5. Bardari .....          | 11. ....                    |
| 6. Comito.....            | 12. ....                    |

C) Per i rappresentanti territoriali firmatari del CCNL:

- CISL<sup>FP</sup> Lo Gatto.....
- UIE<sup>FP</sup> Pafumi.....
- CGIL<sup>FP</sup> Potenza.....
- DICCAP Stillitano.....
- CISAL Custari.....

Premesso che:

- in data 14.02.2012 è stato siglato l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato anno 2011;
- in data 6.3.2012 il collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole;
- in data 8.3.2012 la Giunta Comunale con delibera n. 59 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto;

I presenti sottoscrivono il contratto collettivo decentramento integrativo anno 2011, con le seguenti specifiche:

L'intesa era stata raggiunta sulla base dell'applicazione della normativa già contrattata nel 2010, con le modifiche di importi del 2011. Inoltre nella stessa sono presenti alcune imprecisioni e pertanto vengono apportate le seguenti modifiche :

1. all'art. 5 lett. c) – Reperibilità: si rettifica il numero dei dipendenti dell' Ufficio Tecnico da 7 a 12 correggendo l'errore materiale.

In conseguenza di ciò all'art. 10, l'importo di €. 18.000,00 per reperibilità è da considerarsi indicativo. Eventuali sforamenti saranno recuperati a carico della produttività collettiva.

2. all'art. 6 vengono aggiunti i seguenti profili professionali :

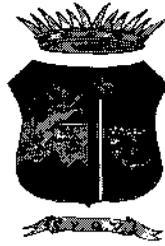
- operatori di categoria A che non percepiscono l'indennità di rischio ;

3. all'art. 7, dopo le parole tre per ogni settore aggiungere : “ ad eccezione del settore 1, dove potranno essere massimo 6 .

2. All'art. 9 – Produttività Collettiva: viene aggiunto il comma 9 “ le economie derivanti dall'applicazione del presente articolo vengono sommate per singolo settore e divise in parti uguali tra tutti i dipendenti appartenenti al Settore”.

Letto approvato sottoscritto





COMUNE DI VIBO VALENTIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2011  
TESTO DELLA PREINTESA SIGLATA IL 14 FEBBRAIO 2012  
TESTO COORDINATO CON IL VERBALE DEL 29 MARZO 2012**

**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 i seguenti obiettivi :

- applicare i principi della riforma Brunetta, sia pure contemperati dagli esiti dell'accordo sindacale del 4 febbraio 2011 e pertanto con esclusione dell'applicazione delle c.d. fasce di merito.
- definire meglio le fattispecie che danno luogo all'erogazione dei compensi per "particolari responsabilità" e "disagio", attorno ai quali è emerso il contenzioso negli anni passati
- premiare la partecipazione a progetti che spingano la produttività verso obiettivi strategici per l'amministrazione, anziché verso generici obiettivi di produttività collettiva, cercando comunque di coinvolgere nei progetti il maggior numero di dipendenti possibile;

**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.

2. Il presente c.c.d.i. ha validità per l'anno 2011 e produrrà i suoi effetti fino alla stipula del successivo.

**ART. 2**

**INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

1. 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  
COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO**

1. Per l'anno 2011 il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/1/2004 ammonta a complessivi € 930.246,00, di cui € 858.233,00 di risorse decentrate stabili, ed € 72.013,00 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 2011, compilato e sottoscritto dal responsabile del settore finanziario di questo comune.
2. Si da atto che eventuali recuperi a valere sulle risorse decentrate stabili, dovuti a pensionamenti o altre cause, saranno portati in aumento per il 2011 sulle risorse variabili

**ART. 4  
RISORSE DECENTRATE STABILI**

Dalle risorse stabili del fondo 2011 sono state prelevate le somme occorse per il pagamento delle seguenti voci retributive:

Indennità di comparto	111.652,00
Progressione economica nella categoria	394.938,00
Indennità personale asilo-nido	2.066,00
<b>TOTALE</b>	<b>508.656,00</b>

Detratti gli istituti di cui sopra, la somma effettivamente disponibile è di € 421.590,00

**ART. 5  
INDENNITA' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2011 ammontano a € 134.300,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 13 del CCDI del 23/12/2005:

Posizioni Organizzative	60.000,00
indennità di turno	35.000,00
indennità di rischio	8.500,00
reperibilità	18000
maneggio valori	2.800,00
attività prestata in giorno festivo/riposo compensativo	10.000,00

<b>TOTALE</b>	<b>134300</b>
---------------	---------------

Si ritiene di dover precisare che in sede di liquidazione, le eventuali economie che si dovessero realizzare nell'erogazione di qualcuno di questi istituti compenseranno le maggiori spese di altri istituti stessi. Eventuali economie totali residue alla fine della liquidazione di tutti gli istituti saranno aggiunte alla somma prevista per produttività collettiva.

**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 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 2011 le attività che richiedono il ricorso alla turnazione vengono effettuate all'interno dei Settori-Servizi -Uffici, dal personale dipendente in possesso di particolari profili professionali, come di seguito specificato:

*[Handwritten signatures]*

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
AFFARI GENERALI	Messi	3
POLIZIA MUNICIPALE	Vigile urbano	28
<b>TOTALE</b>		<b>31</b>

*[Handwritten signature]*

**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:

*[Multiple handwritten signatures and initials]*

Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2011

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
AFFARI GENERALI	autista	1
	Messo notificatore	1
POLIZIA MUNICIPALE	Operaio addetto segnaletica	1
SERVIZI ALLA PERSONA	Autista scuolabus	2
	Esecutore	1
LAVORI PUBBLICI	Operaio addetto alle fogne	2
	Operaio addetto manutenzione	2
	elettricista	2
	Autista automezzi	1
AMBIENTE	fabbro	1
	netturbino	4
	Operaio addetto al verde	2
	Custode cimitero	8
	Responsabile necrofori	1
<b>TOTALE</b>		<b>29</b>

L'indennità non è cumulabile con il disagio.

**c) REPERIBILITÀ**

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 2011 vengono previste le seguenti attività che richiedono l'istituzione di turni di reperibilità

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
POLIZIA MUNICIPALE	Vigile urbano	28
PROTEZIONE CIVILE	Addetto protezione civile	1
UFFICIO TECNICO	Operai e geometri	11
<b>TOTALE</b>		<b>36</b>

**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

**Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2011**

competere 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

valori annui da € 2.000,00 fino ad € 10.000,00	Indennità giornaliera di € 0,52
valori annui da € 10.001,00 fino ad € 50.000,00	Indennità giornaliera di € 1,00
valori annui oltre € 50.000,00	Indennità giornaliera di € 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 corrisposta:

- 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;
- 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%;
- 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 2011 il ricorso all'orario notturno, festivo e notturno-festivo viene previsto all'interno dei Settori - Servizi - Uffici, dal personale dipendente in possesso di particolari profili professionali, come di seguito specificato:

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
POLIZIA MUNICIPALE	Vigile urbano	28
ATTIVITA' PRODUTTIVE	Addetto ai mercati	2
AMBIENTE	Custodi cimiteri	9

*[Area con diverse firme e iniziali manoscritte]*

	Responsabile necrofori	1
<b>TOTALE</b>		<b>40</b>

**ART. 6  
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 dal CCNL, per cui la contrattazione decentrata integrativa deve 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 tali da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro;
- 2 - personale con orario disagiato, ovvero quei dipendenti che si trovino, per esigenze organizzative non programmabili tramite la 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)

Rientrano nelle fattispecie di cui al comma precedente i seguenti profili professionali:

- Addetto allo sportello per l'utenza di tutti i settori
- Addetto alle notifiche (si specifica che si tratta di figura diversa dal messo notificatore, per il quale è stata già prevista l'indennità di disagio )
- Accompagnatore scuolabus
- dipendente utilizzatore di strumentazioni informatiche)
- operatori di categoria A che non percepiscono l'indennità di rischio ;

L'indennità sarà corrisposta ai dipendenti che, sulla base di specifica valutazione del Dirigente competente, svolgano effettivamente le mansioni ascritte alle figure professionali individuate, in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio**, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è **proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2011 ammontano ad € 34.000,00

**ART. 7  
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 affidata dal dirigente la responsabilità di servizio e/o ufficio,
- coloro che svolgono coordinamento di almeno tre unità di personale di categoria pari o inferiore, con mansioni formalmente affidate nella microstruttura del settore
- coloro che svolgono compiti correlate a servizi strategici, di particolare complessità dove è richiesto continuo aggiornamento professionale e/o di impulso innovativo per le politiche dell'Amministrazione, affidati formalmente con atto del dirigente,
- coloro che effettuano elaborazioni di particolare rilevanza.

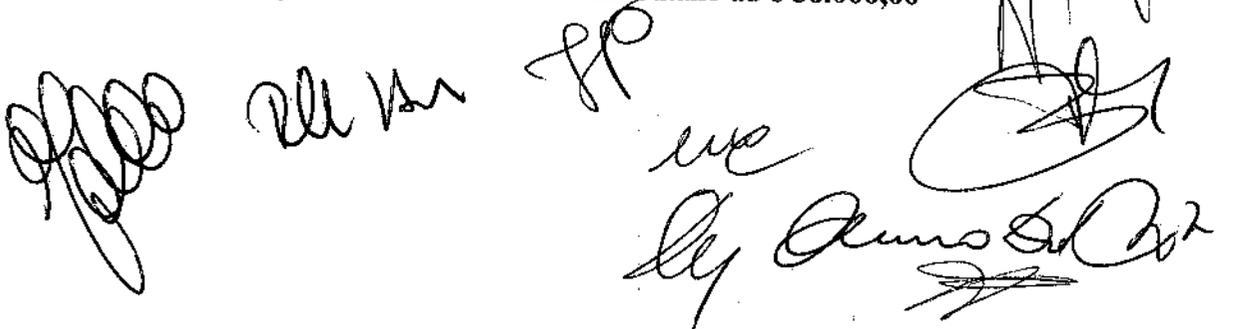
1. Le risorse complessive destinate all'istituto delle specifiche responsabilità nel 2011 ammontano ad € 56.000,00 e sono attribuite in relazione alle seguenti fattispecie:

- al personale di categoria B e C, nel numero massimo di tre per ogni settore, ad eccezione del settore 1 ove il numero massimo sarà di 6, che svolga funzioni di coordinamento delle attività di gruppi o di squadre di dipendenti aventi categoria pari o inferiore, individuato nella microstruttura del settore, viene corrisposta un'indennità annua 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.
- al personale di categoria "D" non titolare di posizione organizzativa individuato nella microstruttura quale responsabile di un servizio, di € 2.200,00. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di disagio.
- 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 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.

Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2011 ammontano ad € 56.000,00



ART. 8

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Con deliberazione di giunta Comunale sono state istituite n. 13 posizioni organizzative. Di queste solo 10 risultano allo stato coperte.

Per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato viene destinata la somma complessiva di € 60.000,00

ART. 9

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

*Alfonso*

- 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.
- La certificazione del merito e dell'impegno individuale, ai fini del miglioramento qualitativo dei servizi nell'anno 2010, sarà effettuata tramite la compilazione delle schede di valutazione. Fino all'approvazione dei nuovi modelli di scheda, si applicheranno quelli approvati con il CCDI del 22/9/2000
- 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 € 197.290,00
- Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

*Alfonso*

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10

*Alfonso*

*Alfonso*

*Alfonso*

*Alfonso*

*Alfonso*

*Alfonso*

Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2011

Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- a) le **risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- b) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene il **budget di risorse assegnato a ciascun settore**.

4. Le risorse per compensare la **performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del punteggio contenuto nella scheda compilata dal dirigente del settore di competenza secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):

- il dipendente può chiedere un **incontro di conciliazione** con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- l'erogazione del compenso individuale avviene secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
100% attribuibile	100%
90% e 99,9% attribuibile	90%
80% e 89,9% attribuibile	80%
70% e 79,9% attribuibile	70%
60% e 69,9% attribuibile	50%
Inferiore a 60%	0%

*Handwritten signature*

- il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore**, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

- prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance individuale

9

*Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

**Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2011**

dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

- le economie derivanti dall'applicazione del presente articolo vengono sommate per singolo settore e divise in parti uguali tra tutti i dipendenti appartenenti al settore *Sulla base della soluzione individuale. Plesse*

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

**ART. 10  
RIEPILOGO UTILIZZAZIONE FONDI**

*[Handwritten signature]*

Complessivamente, quindi, l'utilizzo dei fondi risulta essere il seguente :

<b>INDENNITA' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	
<b>INDENNITÀ DI TURNO</b>	<b>35.000,00</b>
<b>INDENNITÀ DI RISCHIO</b>	<b>8.500,00</b>
<b>REPERIBILITÀ</b>	<b>18000</b>
<b>MANEGGIO VALORI</b>	<b>2.800,00</b>
<b>ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO</b>	<b>10.000,00</b>
<b>ATTIVITÀ DISAGIATE</b>	<b>34.000,00</b>
<b>PARICOLARI RESPONSABILITÀ</b>	<b>56.000,00</b>
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	<b>60.000,00</b>
<b>PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA</b>	<b>197290</b>
<b>TOTALE</b>	<b>421.590,00</b>

Si da atto che eventuali economie che dovessero realizzarsi sui fondi destinati a attività disagiate, particolari responsabilità e posizioni organizzative saranno portate in aggiunta alla produttività collettiva.

Viceversa, qualora per tali istituti dovessero verificarsi sforamenti degli importi sopra riportati, saranno recuperati a carico della produttività collettiva.

Da ciò deriva che la produttività collettiva sarà distribuita solo dopo gli altri istituti previsti nel presente CCDI.

*[Handwritten signature]*

**ART. 11  
LAVORO STRAORDINARIO**

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials]*

**Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2011**

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 due 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, purchè 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 2011 ammonta ad € 60.236,00.

*Stabilimento*

**ART. 12**

**COMPENSI PER INCENTIVARE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI PREVISTE DA SPECIFICHE NORME DI LEGGE E FINANZIAMENTI ESTERNI**

Le risorse derivanti dal D.lgs n.° 163/06 verranno attribuite secondo quanto stabilito dal vigente regolamento e dalla recente normativa.

E' 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.

*[Handwritten signature]*

**ART. 13**

**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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

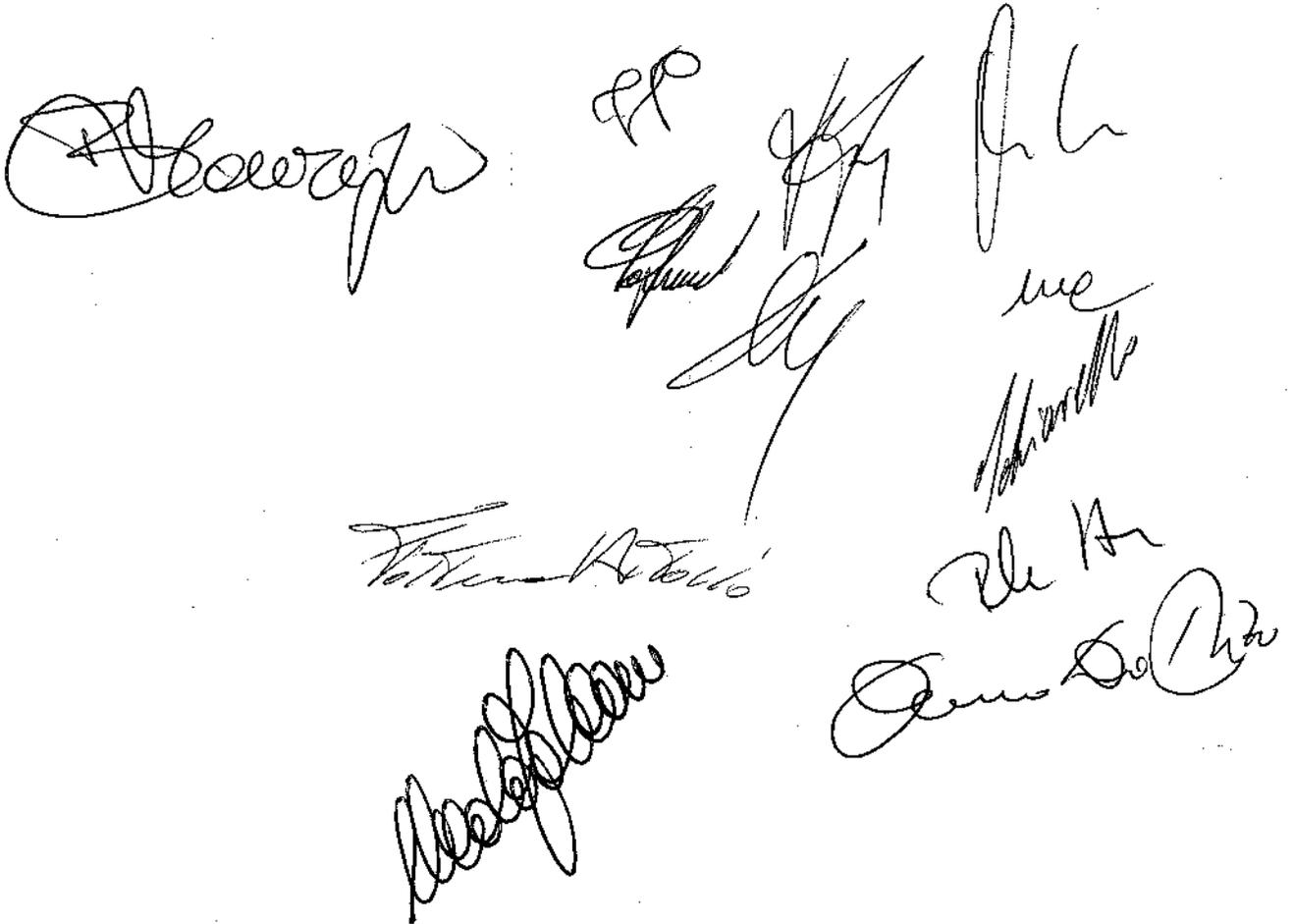
Comune di Vibo Valentia C.C.D.I. Parte economica 2011

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 2011, la somma di € 45.678,50.

Le risorse degli anni precedenti debitamente riportate a residui, pari ad € 515.501,98 rimangono vincolate per lo stesso fine.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left is a large, cursive signature. To its right are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'me' and another that looks like 'Antonio'. Below these are more signatures, including one that is very stylized and another that is more legible, possibly 'Antonio'. On the right side, there are several more signatures, including one that looks like 'me' and another that is very large and cursive.