

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI ALTISSIMO
ANNO 2015**

ACCORDO DEFINITIVO

A seguito della preintesa di accordo decentrato integrativo del personale dipendente per l'anno 2015 avvenuta il 22 aprile 2015;

Espletata la procedura di controllo delle compatibilità finanziarie;

Vista la deliberazione di G.C. n. 46 del 21.07.2015 con la quale viene autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione della suindicata ipotesi di accordo;

In data 31 SET. 2015

Tra

La parte pubblica rappresentata dal Presidente pro-tempore Dr. Livio Bertoia

e

La rappresentanza sindacale, costituita da:

Organizzazioni Sindacali:

CISL/FP: sig. Galvanetto Emiliano

Si conviene e stipula

Il sotto riportato accordo decentrato integrativo del personale dipendente per l'anno 2015.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Altissimo.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e, salvo diversa specificazione, a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è relativo all'anno 2015.

Viene confermato quanto approvato nei precedenti contratti in materia di:

Relazioni sindacali

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Servizi pubblici essenziali



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname.

Pari opportunità
Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
Lavoro straordinario
Risorse decentrate: utilizzo economie
Buono pasto
Criteri per la gestione degli incentivi di produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi.
Disposizioni finali

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

L'**indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 41 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) alle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, quali: autisti macchine operatrici, attività presso cantieri stradali ed edili;
- c) è quantificata in complessive € 30,00 mensili;
- d) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio (pertanto vengono esclusi i periodi di malattia, permessi retribuiti, aspettativa, ferie ...).

L'**indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000.

Le parti concordano di non procedere alla corresponsione dell'indennità maneggio valori.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alla categoria D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000,00** a un **massimo di € 2.500,00**.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

| Descrizione della specifica responsabilità | Indennità |
|--|-----------|
| Ufficiale di stato civile, categoria C | € 300,00 |
| Responsabilità di Ufficio e dei procedimenti amministrativi ad esso inerenti | € 2000,00 |

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. 1) del CCNL del 1.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale è attribuito il compenso pari ad € 300 annui lordi a favore di due dipendenti di cui una full time e una part time.



efc

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

| importo dell'indennità | N° dei dipendenti interessati | somma prevista |
|------------------------|-------------------------------|-----------------|
| 2.000,00 | 1 | 2.000,00 |
| 300,00 | 1 | 300,00 |
| 189,00 | 1 | 189,00 |
| TOTALE | 3 | 2.489,00 |

Criteria per la progressione orizzontale

Le parti stabiliscono che nel corso dell'anno 2015 si proceda alla progressione di una unità della categoria D.

Scheda valutazione dipendente per produttività collettiva

Posizione economica _____

ANNO 2015

| SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE N.1 | | |
|---|--|-------------------------------|
| Produttività e miglioramento dei servizi (Art.17 - comma 2 - punto a - CCNL 1998/2001) | | |
| N. | Elementi di valutazione | Punti (max 10 ad elemento) |
| 1 | Risultati ottenuti | |
| 2 | Qualità della prestazione resa | |
| 3 | Impegno profuso | |
| 4 | Rapporti esterni ed interni | |
| 5 | Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi | |
| 6 | Grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure | |
| 7 | Capacità di proporre soluzioni innovative | |
| 8 | Rispetto dei tempi | |
| 9 | Gradi di responsabilità | |
| 10 | Condizioni di lavoro | |
| Totale generale | | |



87 05

Il punteggio massimo è fissato in 100 punti e ad esso corrisponde il premio individuale/ di gruppo stabilito.

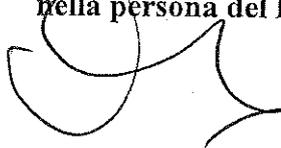
Per punteggi inferiori o pari a 40 non si assegna nessun premio individuale/di gruppo.

Per punteggi tra 41 e 100 si assegna una percentuale del premio stabilito correlata al risultato raggiunto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DELL'AREA

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
nella persona del Presidente



LA DELEGAZIONE SINDACALE

E. F. C. I. S. C. F. P.