



# COMUNE DI SERDIANA

---

## Provincia di Cagliari

Via Mons. Saba, 10 - Tel. 070/7441201 - Fax 070/743233

<http://www.comune.serdiana.ca.it>

E-mail: [info@comune.serdiana.ca.it](mailto:info@comune.serdiana.ca.it)

C.F.: 80002650929 – P. IVA: 01320970922

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

**01.01.2006 – 31.12.2009**

In data 30.12.2008 alle ore 17,00 presso la residenza Municipale del Comune di Serdiana, ha avuto luogo l'incontro per l'avvio delle trattative per la stipula del C.C.D.I per la parte normativa 2006-2009 e per la destinazione delle risorse decentrate anno 2008..:

- *LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:*

*Presidente Dott.ssa Dina Usai* \_\_\_\_\_ *F.to Dott.ssa Usai Dina* \_\_\_\_\_

- *LE DELEGAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, firmatarie del CCNL, (convocate con nota Prot.n. 7302 del 21.11.2008, risultano assenti)*
- *R.S.U. F.to Farris M.R – F.to Spano M.B. – F.to Piludu R.* \_\_\_\_\_

# **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA**

## **PARTE NORMATIVA**

### **(Quadriennio normativo 2006 – 2009)**

#### ***DISPOSIZIONI PRELIMINARI***

L'accordo aziendale in attuazione della funzione negoziale viene stipulato dalla Rappresentanza Sindacale Unitari (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 2006 - 2009 e dalla Parte Pubblica nominata dall'Amministrazione comunale.

Il Contratto Collettivo decentrato Integrativo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nei relativi articoli del contratto nazionale e salvo quanto previsto dall'art. 15, comma5, del CCNL 98/2001.

#### **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA**

##### ***ART.1***

##### ***CAMPO DI APPLICAZIONE***

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale disciplina i rapporti tra l'Amministrazione Comunale di Serdiana ed i lavoratori dipendenti a tempo determinato e indeterminato, esclusi i dirigenti.
2. Il Contratto Collettivo Decentrato si applica con effetto immediato.
3. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione dei CCNL, la parte pubblica e la parte sindacale attivano le procedure di raffreddamento dei conflitti ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. e in attuazione dell'art. 49 del D.Lgs n. 165 del 2001..
4. Su base aziendale, la sede unica di interpretazione autentica del contratto o parti di essa è il tavolo negoziale della Delegazione Trattante. All'insorgere di controversie o dubbi interpretativi le parti si incontrano in apposita sessione e definiscono di comune accordo la corretta interpretazione della clausola oggetto d'esame, L'interpretazione produce i suoi effetti retroattivamente dalla data di entrata in vigore del contratto decentrato.

##### ***ART. 2***

##### ***DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO***

1. Il Presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale trattato in una unica sessione negoziale, concerne il periodo 1 gennaio 2006 – 31 dicembre 2009 **ha durata quadriennale per la parte normativa**, salvo applicazione di determinati istituti e materie per i quali il Contatto Nazionale prevede diversa decorrenza o richieda tempi diversi i negoziazione o verifiche periodiche, essendo legati a fattori organizzativi contingenti. Le modalità **di utilizzo delle risorse economiche**, nel rispetto del Contratto Nazionale, sono determinate in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa **con cadenza annuale**.

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione e si intende tacitamente rinnovato in vacanza di Contratto Nazionale. In tal caso le disposizioni contrattuali rimangono **in vigore fino a quando** non siano sostituite dal successivo Contratto Integrativo Decentrato. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.
3. **Relativamente alla parte economica, la cui validità è annuale**, ed esclusivamente per quanto concerne il modello organizzativo, l'accordo viene automaticamente prorogato fino alla stipula del successivo.
4. L'Ente è tenuto a trasmettere il presente CCNL Decentrato all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, specificandone le modalità di scopertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

### **ART. 3**

#### **REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO E CONTINGENTI MINIMI**

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione alle Amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto alle Amministrazioni.

- 1) I Responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;

**I nominativi vengono comunicati** agli interessati e alle OO.SS entro il quinto giorno precedente lo sciopero;

**Il personale individuato ha diritto di esprimere**, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;

**Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi** dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.

- 2) Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contenute nel CCNL e alle normative specifiche di legge.

### **TITOLO I**

#### **RELAZIONI SINDACALI E TUTELA DEI LAVORATORI**

### **ART. 4**

#### **COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING**

1. Si riconosce l'importanza di questo nuovo istituto contrattuale che permette di analizzare e prevenire i rapporti critici e valutare l'incidenza del fenomeno nella realtà aziendale, con

l'intento di migliorare i rapporti intercorrenti tra le varie figure professionali, dirigenziali e politiche.

2. Le dimensioni dell'Ente non permettono di poter comporre e gestire il Comitato paritetico a livello aziendale, per cui si attueranno mediazioni con altri Enti comunali, possibilmente con quelli costituenti l'Unione dei Comuni, per poter costituire un Comitato Unico così come previsto dall'art. 8, comma 6, del vigente Contratto Nazionale.

## **ART. 5**

### **CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

L'articolazione dell'orario di lavoro dovrà tendere ad armonizzare lo svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti ed essere volto a:

1. Ottimizzare le risorse umane;
2. Migliorare la qualità delle prestazioni;
3. Ampliare la fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
4. Migliorare i rapporti con gli altri Uffici e Amministrazioni;
5. Rispettare i carichi di lavoro e consentire la fruizione di ferie e permessi spettanti, senza pregiudicare la funzionalità degli Uffici;
6. Riorganizzare, quando è necessario, il ricorso al lavoro straordinario;
7. Distribuire l'orario di lavoro improntandolo su **criteri di flessibilità** con l'utilizzo dei seguenti sistemi:
  - a) **anticipare e/o posticipare l'orario di inizio e fine lavoro** (minimo 30 min.), fermo restando il debito orario previsto dal contratto, purché nel nucleo centrale dell'orario, che non deve avere durata inferiore ai 2/3 dell'orario giornaliero, tutto il personale addetto al medesimo Servizio sia presente.
  - b) **Turnazione**, che consiste nella rotazione dei dipendenti nelle prestazioni, ai sensi dell'art. 22 delle code contrattuali 14.09.2000.
  - c) **Utilizzazione di tutti gli istituti**, compresa la concertazione che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro.
  - d) **Priorità nell'impiego flessibile**, compatibilmente con le esigenze organizzative, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare debitamente documentato.
  - e) **Orario plurisettimanale o annuale** dove, in base alle esigenze di servizio, si possono prevedere orari superiori o inferiori alle ore contrattuali, nel rispetto del monte ore complessivo del periodo di riferimento. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall'art. 19, c. 3, del CCNL, viene effettuata in relazione a

prevedibili esigenze di servizio di determinati Uffici e Servizi. Tale programmazione va definita una volta all'anno, a seguito di esame con le OO.SS.

8. Sul piano metodologico è opportuno che per ogni formulazione di orario, sulla base dei criteri succitati, venga coinvolto il dipendente interessato nella decisione finale.
9. L'orario di lavoro del personale operaio, secondo le esigenze di servizio, può essere articolato dal lunedì al sabato, nel rispetto del monte ore settimanale.

L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e le rispettive articolazioni sono determinate, previo esame con le Organizzazioni sindacali, dai Responsabili di servizio.

#### ***ART. 6***

La Giunta comunale determina annualmente, con proprio atto, il Piano di formazione professionale individuando i Servizi che necessitano di formazione e aggiornamento professionale.

#### ***ART.7***

### ***RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'***

Ogni anno l'Ente, con proprio atto, **individua gli interventi e gli obiettivi prioritari**, (aventi carattere migliorativo ed innovativo), proponendo e approvando progetti da realizzarsi durante l'anno di riferimento, evidenziando i vantaggi che si determinano per la cittadinanza; fissa la misura delle risorse **aggiuntive e necessarie, ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. del 31.3.99**, per sostenere i maggiori oneri del trattamento accessorio del personale coinvolto nel processo del raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività e di qualità **e ne individua** la relativa copertura nel bilancio **per l'integrazione del Fondo di produttività**.

I progetti operativi verranno esaminati e portati all'attenzione della Delegazione Trattante prima dell'approvazione da parte della G.M.



# **COMUNE DI SERDIANA**

---

## **Provincia di Cagliari**

*Via Mons. Saba, 10 - Tel. 070/7441201 - Fax 070/743233*

*<http://www.comune.serdiana.ca.it>*

*E-mail: [info@comune.serdiana.ca.it](mailto:info@comune.serdiana.ca.it)*

*C.F.: 80002650929 – P. IVA: 01320970922*

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE**

### **PARTE ECONOMICA 2008**

# CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA PARTE ECONOMICA (ANNO 2008)

## ART. 1

### FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

#### Le parti concordano:

- a) Di destinare la quota delle risorse stabili a € 3.103,56 all'incremento del fondo delle risorse variabili anno 2008, per cui si avrà la seguente disponibilità:

Risorse stabili = € 3.103,56

Risorse variabili = € 29.075,41

**Totale complessivo del fondo di produttività disponibile = Euro 32.178,97**

Risorse per specifiche responsabilità cat. C e D.....€ 7.859,97

Risorse per maneggio valori.....€ 135,00

Risorse per reperibilità.....€ 0

Risorse per rischio.....€ 1.008,00

Risorse per particolari situazioni di disagio.....€ 820,00

Risorse per specifiche indennità.....€ 1.200,00

(art. 36 vigente Contratto (aggiunta lett. i) art. 17 comma 2. CCNL dell'1.04.99)

- 1. Risorse per compenso incentivo progettazione  
(L.109/94 e succ. modificazioni e integrazioni).....€ 18.500,00**
- 2. Recupero ICI e notif.....€ 2.656,00**

## **ANNO 2008**

### ***UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'***

#### **CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'AMMISSIONE ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA**

Le parti, dopo aver riesaminato il Regolamento contenente i criteri del sistema di valutazione e le relative schede adottate nel precedente CCDI approvato in data 21.12.1999 per la progressione economica orizzontale nella categoria dei dipendenti, concordano nel ritenerne ancora validi i criteri e di mantenerli in vigore, in quanto rispettano la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999.

In linea di massima si concorda che:

- a) La P.E.O. presuppone l'esistenza di risorse stabili da utilizzare per tale finalità e una seria procedura di valutazione.
- b) La progressione economica non è "un diritto" di tutti i lavoratori perché deve avere carattere selettivo e premiante.
- c) La progressione economica presuppone, in ogni caso, una valutazione seria e rigorosa, anche se "proporzionata" alla categoria di inquadramento, delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento, da applicarsi per ciascuna categoria, tra coloro che risultano in possesso del requisito di base (due anni nella stessa categoria e nella stessa posizione economica);
- d) L'applicazione di detto istituto ha effetto dal 1 gennaio dell'anno di valutazione;
- e) Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno;
- f) Per l'anno 2008 non è prevista alcuna progressione economica orizzontale;

## **ANNO 2008**

### ***UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'***

#### **IN PARTICOLARE PER L'ANNO 2008 , SI AVRA'**

##### **Indennità di responsabilità**

**C.C.N.L. 1 aprile 1999, art. 17, c. 2, lett. f) e modificato dal C.C.N.L. 9 maggio 2006**

Per l'esercizio 2008, questo compenso è corrisposto ai dipendente di categoria C e D, che non siano titolari di posizione organizzativa e che svolgano appunto compiti di specifica responsabilità, secondo la disciplina già applicata nel precedente esercizio, con il rigoroso e coerente rispetto dei criteri comparativi stabiliti. In particolare ai dipendenti che sono investiti di specifiche e complesse responsabilità.

L'entità della responsabilità è erogata in base alla presenza in servizio.

Gli importi per remunerare tale indennità vengono stabiliti:

- **Cat. D (che non gode di posizione organizzativa).....€ 1.400,00;**
- **Cat. C.....€ 1.400,00;**

### **Maneggio valori**

L'indennità di maneggio valori di cassa verrà corrisposta per le effettive giornate di maneggi e viene quantificata in € 1,00 al giorno ed erogata alle seguenti categorie di personale: *Economo*

*L'indennità di maneggio valori relativa ai giorni di effettiva presenza è stabilita per l'anno 2008 nell'importo massimo di € 135,00*

### **Compenso per specifiche responsabilità di cui art. 36 vigente Contratto (aggiunta lett.i) art. 17 comma 2, CCNL dell'1.04.1999.**

Viene riconosciuta l'indennità annuale **di € 300,00 lordi**, per:

- ufficiali stato civile-elettorale
- archivisti informatici
- Titolari – operatori Ufficio URP

### **Fondo per indennità rischio (art. 37 CCNL 2000)**

**Riconosciuta alle categorie A e B** (operai, manutentori, necrofori, addetti alla pulizia delle strade .. e ai lavori edili e/o a contatto con sostanze irritanti, o comunque che siano direttamente esposti a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale) nella **misura stabilita dal Contratto in vigore di € 30,00 mensili**( per le giornate di effettiva esposizione al rischio):

**per una somma di € 1.008,00**

### **SERVIZIO ACCERTAMENTO EVASIONE ICI**

Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. K) le parti concordano di destinare una quota per il potenziamento del servizio accertamento evasione ICI in quanto rientrante nelle disposizioni dei cui all'art. 3, comma 57, della L. 662 del 23.12.1996.

L'importo verrà corrisposto, a fronte degli accertamenti effettuati secondo le modalità adottate e a favore del personale individuato nel relativo Regolamento.

**Importo complessivo da distribuire anno 2008: € 2.666,00**

### **FONDO PER COMPENSO INCENTIVO PROGETTAZIONE**

Il fondo delle risorse per compensare gli incentivi di progettazione per l'anno 2008, di cui all'art. 3, comma 29, della legge 350/2003 viene finanziato interamente con risorse del bilancio.

**Disponibilità anno 2008 = € 18.500,00 compresi oneri.**

**Le modalità di erogazione e l'entità degli importi sono quelli stabiliti nell'apposito Regolamento.**

#### **FONDO PER INDENNITA' DI DISAGIO.**

L'indennità di disagio, art. 17, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. 1.04.1999 viene erogata con il rigoroso e coerente obiettivo di riconoscere e compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate secondo criteri di effettività e selettività, al fine di remunerare il reale disagio operativo, distinguendolo dalle condizioni di ordinarietà lavorativa. Ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere l'indennità si evidenziano le seguenti tipologie di prestazioni disagiate:

- *Il personale che, su richiesta del Responsabile del servizio, presta mansioni in orario disagiato garantendo la fruibilità continua del servizio cimiteriale a vantaggio della popolazione e collabora con altri uffici, offrendo disponibilità e collaborazione al fine di rendere fruibili servizi di interesse generale. Inoltre il personale che amplia l'offerta di servizi al pubblico, offrendo assistenza all'utenza in difficoltà, per la compilazione di istanze, modulistica, ecc., rivolte all'Amministrazione o conseguenti a leggi statali o regionali.*

**Il compenso non potrà** essere superiore a quello previsto per l'indennità di rischio;

In particolare, si attribuiranno € 100,00 al personale del servizio cimiteriale, e fino a un massimo di € 360,00 al personale amministrativo rientrante, rispettivamente, nel disagio di cui ai punti precedenti.

Le eventuali economie andranno riportate automaticamente nel fondo dell'anno 2009.