



COMUNE DI ISOLA CAPO RIZZUTO  
(PROVINCIA DI CROTONE)

IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE ANNO  
2014

VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Il giorno sette del mese di agosto, dell'anno 2014, alle ore \_\_\_\_\_, nei locali della sede del Comune di Isola di Capo Rizzuto, in Via Degli Apostoli, n. 2, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e i rappresentanti sindacali per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo del personale, nelle persone di:

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to Dott. Antonino ERRICO

F.to Dott. Francesco IORNO

F.to Dott. Antonio OTRANTO

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U. , soggetto unitario:

F.to Sig.ra Patrizia FAUCI

F.to Sig.ra Antonia NICOSCIA

F.to Sig. Giuseppe PIRRO'

F.to Sig. Francesco NOTARO

F.to Sig. Domenico MERCURIO

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI FIRMATARIE DEL CCNL DI  
COMPARTO:

F.to Sig. Franco GRILLO - C.G.I.L. F.P.

F.to Sig. Luigi TALLARICO - C.I.S.L. F.P.S.

F.to Sig. Antonio DE VENNERI - C.S.A – CISAL

F.to Sig. Francesco IERARDI - U.I.L. . F.P.L.

Al termine della riunione le parti sopraindicate hanno sottoscritto l'accordo decentrato di lavoro del personale dipendente, nel testo che segue:

**IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE  
ANNO 2014**

**Art. 1**

**Campo di applicazione, durata e decorrenza**

1. Il presente accordo si applica al personale dipendente del Comune di Isola Capo Rizzuto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data dell'1.1.2014 o assunto successivamente.
2. Il presente accordo si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
3. Per quanto non previsto dal presente accordo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti contratti aziendali.

**Art. 2**

**Quantificazione indennità**

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per l'anno 2014, sono quantificate in complessive €.76.958,14 così come in dettaglio riportate nell'allegato A).
2. Tutte le risorse devono intendersi assegnate a livello di Ente, senza ulteriore suddivisione a livello di settore.

**Art. 3**

**Compensi per particolari responsabilità**

(Art. 7, comma 1, CCNL 9/5/06; art.17 c.2 lett.f CCNL 1.4.1999)

1 Al personale di categoria B, C, e D, incaricato con atto formale della responsabilità di uno o più servizi o di uno o più procedimenti sarà corrisposto in modo proporzionale all'effettivo incarico il seguente compenso annuo lordo:

- a) Per i responsabili di servizio (10) : Euro 2.000,00 annue.

Anno	2014
Totale previsto Euro	18.333,33

**Art. 4**  
**Indennità per specifiche responsabilità**  
(Art. 36, comma 2, CCNL 22/1/04)

1. Al personale di categoria B, C e D, incaricato con atto formale per le funzioni di:
  - a) ufficiale di stato civile viene corrisposta l'indennità annua lorda di Euro 300,00;
  - b) ufficiale di anagrafe viene corrisposta l'indennità annua lorda di Euro 600,00;
  - c) ufficiale elettorale viene corrisposta l'indennità annua lorda di Euro 300,00;
2. Al dipendente al quale viene corrisposta l'indennità per la responsabilità di servizio e/o di procedimento non compete la corresponsione dell'indennità di cui sopra.

Anno	2014
<b>Totale previsto Euro</b>	<b>1.200,00</b>

**Art. 5**  
**Formazione dei dipendenti**

(Art. 4, comma 2, lett. d) e art.23 comma 2, CCNL 1/4/99, così come modificato dall'art.13 del D.Lgs.78/2010)

1. L'Amministrazione comunale ha sottoscritto in data 25-11-2008 con la Provincia di Crotone un protocollo d'intesa per la realizzazione di una tecno-struttura finalizzata all'esercizio associato del servizio di formazione ed aggiornamento dei propri dipendenti.
2. Referente per la formazione è il Responsabile del servizio Personale, il quale d'intesa con gli altri responsabili dei servizi dell'Ente hanno il compito di elaborare, anche eventualmente con il supporto esterno di professionisti ed esperti nella materia, le linee di sviluppo dei piani di formazione anche in relazione all'analisi dei fabbisogni formativi. Tale piano di formazione dell'Ente predisposto dal Servizio Personale dovrà prevedere che tutto il personale dipendente sia coinvolto in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, tesi a migliorare la conoscenza lavorativa, il rapporto con i colleghi o con l'utenza.
3. Il piano di formazione, oltre alla definizione degli aspetti organizzativi riguardanti l'attività, riserverà una quota di risorse alla formazione di base ed altra quota per l'attività di formazione settoriale, la partecipazione a seminari specialistici e l'attività di aggiornamento.
4. Tutte le attività formative saranno monitorate dal Servizio Personale al fine di consentire l'implementazione e l'aggiornamento delle "professionalità" presenti nell'Ente ed altresì di consentire un coordinamento per la formazione specialistica.
5. Promuovere il piano della formazione per i responsabili dei servizi e settori con partecipazione obbligatoria ad almeno un corso all'anno ai seminari specialistici.

Anno	2014
<b>Totale previsto Euro</b>	<b>0</b>

### **Art. 6**

#### **Sistema premiante**

(Art. 6 CCNL 31/3/199, art. 17 CCNL 1-4-1999; D.L. n.150/2009 )

1. Per ciò che riguarda l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di ciascuna unità di personale in servizio nell'Ente si rinvia al relativo regolamento comunale sul sistema di misurazione e valutazione.
2. Al finanziamento del sistema premiante ed agli istituti allo stesso connessi sono destinate le seguenti risorse, nonché gli eventuali altri risparmi derivanti dall'applicazione del presente contratto decentrato:

<b>Anno</b>	<b>2014</b>
<b>Totale previsione</b>	<b>22.762,73</b>

### **Art. 7**

#### **Maneggio valori**

(Art. 36, CCNL 14-09-2000)

1. Per i servizi anagrafe, economato e polizia municipale, viene riconosciuta, per le mansioni svolte, l'indennità di maneggio valori.
2. L'indennità di maneggio valori compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa. Tale indennità è giornaliera e proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è addetto ai servizi sopra citati.
3. Per il servizio economato l'indennità giornaliera, per ogni giorno di servizio effettivamente prestato, è determinato in euro 1,55 (indennità giornaliera 1,55 x 26 giorni x 11 mesi = indennità annua 443,30).
4. Per il servizio anagrafe e la polizia municipale, l'indennità giornaliera, per ogni giorno di servizio effettivamente prestato, è determinato in euro 0,52 (indennità giornaliera 0,52 x 26 giorni x 11 mesi = indennità annua 148,72).
5. Tale indennità non viene erogata alle posizioni organizzative (Art.10 del CCNL 31/03/1999).

<b>Anno</b>	<b>2014</b>
<b>Totale previsto Euro</b>	<b>1.186,90</b>

**1 Calabretta**  
**3 VV.UU.**  
**2 Anagrafe**

**Art. 8**  
**Indennità di turno**  
(Art. 22 del CCNL 5-10-2001)

1. In relazione all'articolazione dell'orario di lavoro, funzionale all'orario di servizio, agli agenti della polizia municipale viene destinato per l'anno 2014 l'importo complessivo di euro 4.000,00 per la corresponsione dell'indennità di turno.
2. Essa viene ripartita tra i dipendenti interessati alla turnazione.
3. Per la corresponsione dell'indennità di turno è necessaria la determinazione del servizio che individua gli operatori addetti alla turnazione e la quantificazione delle somme spettanti che legittima l'erogazione di tali compensi accessori.

Anno	2014
<b>Totale previsto Euro</b>	<b>4.000,00</b>

**Art. 9**  
**Indennità di reperibilità**  
(Art. 23 del CCNL 14-9-2000)

1. E' istituito il servizio di reperibilità :  
( n. 1 unità x max 6 volte al mese x 12 x 10,33 = 743,76)-
  - Stato civile ed Anagrafe ( n. 2 unità x max 6 volte al mese x 12 x 10,33 = 1487,52);
  - Polizia Municipale ( n. 2 unità x max 6 volte al mese x 12 x 10,33 = 1487,52);
2. Tale servizio consiste in turni di reperibilità a domicilio dei dipendenti individuati con il criterio della rotazione e con apposito provvedimento di gestione dal competente responsabile della struttura apicale in modo da garantire la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di trenta minuti.

Anno	2014
<b>Totale previsto Euro</b>	<b>2.975,04</b>

**Art. 10**  
**Indennità di rischio**  
(Art. 37 del CCNL 14-9-2000)

1. L'indennità rischio, determinata nella misura di Euro 30,00 mensili lorde, viene erogata al seguente personale che ha prestato attività lavorativa caratterizzata da esposizione diretta e continuata a rischi pregiudizievoli per la propria salute e l'integrità personale adibito alle funzioni di:

- Autisti;
- Operatori addetti ai servizi tecnico-manutentivi;
- Necrofori;
- Tutto il personale che utilizza i videoterminali per più di tre ore al giorno.

2. Il compenso mensile di cui sopra sarà corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Anno	2014
<b>Totale previsto Euro</b>	<b>19.000,00</b>

**Art. 11**  
**Lavoro straordinario**  
(Art. 38, comma 3, CCNL 14/9/2000)

1. Il competente responsabile della struttura apicale può autorizzare l'effettuazione di lavoro straordinario solo in presenza dei sistemi di rilevazione automatica delle presenze e per far fronte a comprovate esigenze di servizio.
2. Le prestazioni di cui trattasi, formalmente richieste ed autorizzate, saranno accertate e liquidate di norma con cadenza trimestrale da parte del responsabile del settore nel quale è compreso il servizio personale.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario effettivamente rese possono essere recuperate, a domanda, dall'interessato con riposo compensativo da usufruire, di norma, entro il trimestre successivo, compatibilmente con le esigenze di servizio e fermo restando la liquidazione della maggiorazione oraria.
4. Le risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario sono così determinate:

Anno	2014
<b>Totale previsto Euro</b>	<b>7.500,00</b>

**Art. 12**  
**Banca delle ore**  
(Art. 38 bis, comma 2, CCNL 14/9/2000)

1. Il limite massimo delle ore che possono confluire sul conto individuale della banca delle ore è determinato in numero di venti.

**Art. 13**  
**Orario di lavoro**  
(Art. 4, comma 2, lett. i) e m), CCNL 1/4/99)

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali con 2 rientri pomeridiani, ad eccezione dei VV.UU., in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti. I responsabili dei settori dovranno garantire le 36 ore settimanali indipendentemente dagli orari di servizi.
2. I responsabili dei settori, nel rispetto delle disposizioni del Sindaco determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti.
3. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995.
5. La pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile, tale programmazione va tempestivamente comunicata al personale interessato ed al servizio personale. Lo spostamento del turno prefissato dovrà essere tempestivamente comunicato al personale interessato ed al servizio personale. Nella previsione della turnazione tipo si dovrà prevedere un'equa distribuzione di festività e di turnazioni notturne tra il personale interessato. Analogo criterio di equità dovrà essere utilizzato nella richiesta di lavoro straordinario. Le turnazioni diurne dovranno prevedere un effettivo avvicendamento dei turni antimeridiani e pomeridiani. I turni pomeridiani di norma non potranno avere inizio prima delle ore 12:00.
6. In particolare, nei servizi aperti al pubblico dovrà essere garantita l'apertura al pubblico anche per due giorni in orario pomeridiano con la presenza dei dipendenti.
7. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti e con i flussi urbani dei trasporti le parti concordano di istituire forme flessibili dell'orario di lavoro del personale, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, limitando la compresenza ad un congruo nucleo centrale dell'orario di servizio e per almeno due pomeriggi e comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario di lavoro.

8. Ai dipendenti adibiti all'apertura e alla chiusura degli uffici, ai servizi di vigilanza, al personale adibito ad attività di sportello, nonché al personale turnista, si applica l'orario flessibile compatibilmente con la peculiarità degli orari del servizio loro richiesto.
9. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente saranno istituiti i servizi di pronta reperibilità. Al personale individuato all'interno di ciascun servizio sarà corrisposta la relativa indennità.
10. L'orario di lavoro per il periodo estivo viene espletato solo di mattina e gli uffici comunali rimangono chiusi il pomeriggio nei mesi di luglio e agosto; Il personale in servizio presso questo comune per lo stesso periodo è esonerato dal rientro pomeridiano, con l'esclusione del Servizio di Polizia Municipale e del personale inserito nei piani di reperibilità e/o di pronto intervento; Le ore pomeridiane non effettuate possono essere scomutate dal monte ferie residue o recuperate a partire dal mese di ottobre di ogni anno.

#### **Art. 14**

##### **Part-time**

(Art. 4, comma 11 e 10, CCNL 14/9/2000)

1. La percentuale di rapporto a tempo parziale non può superare il 25% dell'organico di ogni categoria arrotondato per eccesso.
2. Il passaggio a tempo parziale avviene sulla base della domanda del dipendente interessato, nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.

#### **Art. 15**

##### **Controlli esterni**

(art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001)

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della presente contrattazione con i vincoli di bilancio e del patto di stabilità viene effettuato dal collegio dei revisori.

#### **Art. 16**

##### **Sanzioni**

1. Le clausole del presente accordo difformi sono nulle e non possono essere applicate. La nullità può essere accertata solo dal giudice, anche su istanza della parte datoriale. Il datore di lavoro può sospendere cautelatamente l'applicazione della clausola ritenuta nulla, informando il sindacato. Lo stesso deve tentare di rinegoziare la clausola a rischio di nullità, in alternativa deve chiedere al giudice una pronuncia di merito. Il vizio di nullità può essere eccepito da chi vi ha interesse, senza alcun termine di decadenza o prescrizione.

**Art. 17**  
**Atti unilaterali**  
(Art. 40, comma 3-ter D.Lgs 165/2001)

1. Nel caso in cui le parti non riescano a raggiungere l'accordo per la stipulazione del presente accordo, l'amministrazione comunale può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. A tali atti si applicano le medesime procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste in materia di contrattazione decentrata.

**Art. 18**  
**Obbligo di comunicazione**  
(Art. 40-bis, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001)

1. Il testo del presente accordo, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, verrà trasmesso, per posta elettronica, entro cinque giorni all'ARAN all'indirizzo e-mail: [integrativo@pec.aranagenzia.it](mailto:integrativo@pec.aranagenzia.it).
2. L'Ente adempie agli obblighi assunti con il presente contratto collettivo integrativo dalla data della definitiva sottoscrizione e ne assicura l'osservanza nelle forme previste dal proprio ordinamento. La sottoscrizione definitiva viene portata a conoscenza degli interessati con idonea pubblicità da parte del Comune sul sito internet.

**Art. 19**  
**Monitoraggio della contrattazione**  
(Art. 67, commi 8, 9, 10, 11 e 12 del D.L. n. 112/2008, conv. in legge 133/2008)

1. Al fine di consentire alla Corte dei Conti lo svolgimento dell'attività di analisi e controllo della contrattazione integrativa a cura della ragioneria comunale il presente accordo verrà trasmesso al Ministero dell'Economia e delle Finanze, tramite il sistema SICO.

COMUNE DI ISOLA DI CAPO RIZZUTO  
PROVINCIA DI CROTONE

Costituzione fondo salario accessorio 2014

Tabella A - Risorse decentrate stabili			
art.	CCNL	Riferimento	2014
art.31 c.2 CCNL 6/7/95	art. 15 ccnl 1/4/99 c.1 l.b, riconf. Art.2 ccnl 16/7/96	Consolidato 1998	59.500,00
15 c.1 lett.B	01/04/1999	Risorse aggiuntive	
15 c.1 lett.G	01/04/1999	LED personale in servizio	8.098,00
15 c.1 lett.J	01/04/1999	0,52% monti salari 1997	9.572,00
4 c. 1	05/10/2001	1,1 monte salari 1999	20.253,00
4 c. 2	05/10/2001	RIA e assegni ad personam personale cessato dal 1° gennaio 2000	21.336,29
32 c.1	22/01/2004	Incremento 0.62% monte salari 2001	13.289,00
32 c. 2	22/01/2004	Incremento 0,50% monte salari 2001	10.717,00
Totale A			142.765,29

Art.9 c.2-bis	D.L. 78/2010	Riduzione proporz.alla riduz. Personale 2010-2014	2.824,97
Totale A			139.940,32

Tabella B - Risorse decentrate variabili			
art.	CCNL	Riferimento	2014
15 c.1 let.K	01/04/1999		0,00
54	14/09/2000		0,00
totale B			0,00

Tabella C - Totale Risorse complessive			2014
Fondo risorse decentrate stabili			139.940,32
Fondo risorse decentrate variabili			0,00
Totale C			139.940,32

Tabella D - Deduzioni			
art.	CCNL	Riferimento	2014
14 c.4	01/04/1999		
33	22/01/2004	Indennità di comparto	27.350,60
17 c.2	01/04/1999	posizione economica orizzontale	35.631,58
17 c. 2 let.f	01/04/1999		
17 c. 2 lett e	01/04/1999		
Totale D			62.982,18

Tabella E - Risorse residue da utilizzare			2014
Risorse decentrate stabili (A-D)		E	76.958,14
Risorse decentrate variabili		B	
TOTALE F) = (E+B)			76.958,14