

**Destinazione del fondo anno 2006**

- € 476.569,00 P.E.O. 2006;
- € 136.409,04 Indennità di comparto anno 2006;
- € 200.000,00 Turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario fest.-nott.;
- € 150.000,00 Art. 36 CCNL del 6.7.95;
- € 330.340,97 Piani di attività;
- € 14.000,00 Indennità personale educativo e scolastico docente (Art.37,c.1,lett.c) e d) CCNL 6/7/95);
- € 14.000,00 Indennità professionale personale educativo asili nido (Art.31, c. 7, CCNL 14/9/2000)
- € 170.000,00 Attività disagiate personale cat. A, B e C (Art. 17, c. 2, lett. e) CCNL 01/04/1999);  
Specifiche responsabilità personale cat.D (Art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 01/04/1999); Specifiche responsabilità  
personale cat. B,C e D (Art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999)

**Totale € 1.491.319,01**

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

L'anno duemilasei, il giorno diciannove del mese di luglio, presso la sede Municipale del Comune di Scicli si sono incontrati i signori:

Per la delegazione di parte pubblica: Dott. Salvatore Canto, Avv. Mario Picone;

Per la delegazione di parte sindacale:

(R.S.U.) Parisi Giovanni, Galota Angelo, Ciavorella Angelo, Liuzzo Antonio, Trovato Gianfranco, Carcarello Salvatore, Puccia Salvatore, Trovato Franzo, Vasile Sebastiano, Pisana Giuseppe, Statello Guglielma;

(OO.SS.) Piccione Bartolomeo (CGIL), Sgarlata Maria (C.S.A. SILPOL)

al fine della stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

Fa parte integrante e sostanziale del presente contratto l'allegato A).

## Art. 1

### **CRITERI RELATIVI ALLA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DEI SERVIZI**

Le risorse per la produttività ed il miglioramento della qualità dei servizi, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a) del CCNL dell'1/04/1999, saranno destinate a piani di attività settoriali o intersettoriali, da eseguire durante l'orario di lavoro ordinario o straordinario, finalizzati al raggiungimento di obiettivi rientranti nell'ambito delle scelte programmatiche dell'Amministrazione Comunale e, comunque, nell'ambito dei compiti istituzionali dell'ente.

I piani di attività settoriali o intersettoriali, da eseguire durante l'orario di lavoro straordinario, sono proposti dai capi settore e sono formalmente approvati dalla Giunta Comunale.

Entro il mese di marzo di ciascun anno i capi settore provvederanno a trasmettere all'Amministrazione Comunale apposita relazione programmatica ove, in linea di massima, saranno indicati i piani di attività che saranno attuati nel corso dell'anno.

## Art. 2

### **DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DEI SERVIZI TRA I SETTORI O STRUTTURE EXTRASETTORIALI.**

La distribuzione tra i settori o strutture extrasettoriali delle risorse destinate ai piani di attività avverrà sulla base dei seguenti fattori:

- numero complessivo dei dipendenti in atto in servizio in ciascun settore o struttura extrasettoriale;
- categoria di appartenenza, la cui incidenza viene determinata sulla base dei valori parametrici rapportati al valore stipendiale a regime previsto dal vigente CCNL.

I calcoli conseguenti saranno articolati in due fasi:

**1^ fase:** viene calcolata la quota unitaria dell'intero fondo potenzialmente attribuibile a ciascuna categoria;

**2^ fase:** sulla base del precedente calcolo si determina il budget attribuito a ciascun settore o struttura extrasettoriale in rapporto al numero di dipendenti in servizio, distinto per categoria di appartenenza. A tal fine saranno applicati i criteri approvati con la deliberazione di G.C. n. 711 del 31/12/1999 con la precisazione che gli elementi valutativi di cui alle n. 11 schede di valutazione, approvate con la superiore deliberazione di G.C., sono adeguati tenendo conto delle sottocategorie di cui al CCNL del 22/01/2004.

Nel caso di trasferimento di personale tra settori, il responsabile del Settore Affari Generali provvederà a trasferire il budget individuale del dipendente, ove non sia stato già utilizzato, al settore di destinazione.

### **Art. 3**

#### **CRITERI PER LA FORMULAZIONE DEI PIANI DI ATTIVITA'**

I piani di attività di cui all'art. 1, da eseguire durante l'orario di lavoro ordinario, devono essere correlati ai PEG che annualmente vengono assegnati ai capi settore.

I piani di attività devono essere predisposti dai capi settore, assistiti dai responsabili dei servizi appartenenti alla struttura.

#### **I piani di attività dovranno chiaramente indicare:**

- Il capo settore proponente;
- Il responsabile del piano, di norma coincidente con il responsabile del servizio;
- L'obiettivo o gli obiettivi da raggiungere;
- La durata del piano, espressa anche in termini di ore di lavoro ordinarie o straordinarie, con riferimento ai singoli lavoratori che saranno impegnati nelle attività programmate;
- Le unità di personale da impiegare;
- Il budget assegnato, determinato secondo la tariffa oraria del lavoro straordinario prevista dal CCNL. La superiore tariffa è maggiorata del 20% quando il piano viene eseguito al di fuori dell'orario di lavoro ordinario. La maggiorazione è del 30% quando il piano viene eseguito al di fuori dell'orario di lavoro ordinario nel periodo compreso tra il 15 giugno ed il 15 settembre di ciascun anno e nelle festività dell'anno, escluse le domeniche.

I piani dovranno riguardare attività da realizzare e concludere, di norma, entro l'anno di riferimento.

Nella formulazione dei piani, i capi settore seguiranno il criterio della tendenziale generale inclusione del personale assegnato al settore, salvo rinuncia scritta dell'interessato od esclusione motivata da parte del capo settore. Sarà possibile includere ciascun dipendente in piani diversi.

Resta ferma la facoltà del capo settore di valutare le specifiche professionalità occorrenti ai singoli lavoratori da inserire nei piani o la eventuale motivata esclusione di taluni di essi, anche nel corso della realizzazione degli stessi.

I compiti dei partecipanti ai piani saranno stabiliti dai responsabili degli stessi, in relazione agli obiettivi programmati. Ogni piano vedrà la partecipazione di dipendenti, anche di diversi livelli retributivi, cui sono assegnati compiti rientranti nelle mansioni obiettive proprie della categoria di appartenenza.

L'impiego dei lavoratori durante l'orario di lavoro straordinario dovrà constare dalla rilevazione delle presenze tramite gli orologi marcatempo o, qualora ciò non sia oggettivamente possibile, mediante apposito registro.

Potranno essere redatti piani tra servizi di diversi settori o strutture extrasettoriali. In tali casi i necessari adempimenti dovranno essere compiuti congiuntamente dai capi settori interessati.

Copia dei piani dovrà essere trasmessa per conoscenza all'Assessore al personale, a quello al ramo, al Capo Settore Affari Generali, alla RSU ed alle OO.SS. Il capo settore, di concerto con il responsabile del piano, convocherà, prima di iniziare le attività dei piani, tutti i dipendenti partecipanti, cui verranno illustrate le modalità realizzative delle iniziative da sviluppare.

La corresponsione del compenso avverrà al raggiungimento dei risultati programmati, valutando il rendimento individuale e il raggiungimento degli obiettivi, nei tempi programmati, fermo restando che le restanti attività affidate al servizio non dovranno subire alcuna penalizzazione per effetto dello svolgimento delle attività riferite al piano.

Ad ultimazione del piano, il responsabile dello stesso predisporrà una relazione, da trasmettere al capo settore, dove verranno evidenziati i risultati ottenuti.

A seguito della realizzazione del piano e del raggiungimento dell'obiettivo, il capo settore, con propria determinazione, provvederà ad approvare la relazione del responsabile del piano e ad individuare il compenso al responsabile ed ai singoli partecipanti. La liquidazione del compenso avverrà da parte del servizio competente in materia di gestione economica del personale sulla base della predetta determinazione. Il compenso dovrà essere pagato dal settore competente entro gg. 30 dall'adozione del provvedimento di liquidazione.

Ai fini della valutazione del rendimento individuale per la distribuzione delle risorse ai partecipanti al piano saranno considerati i seguenti elementi:

- rispetto dei tempi peso 20
- livello di collaborazione peso 10
- grado di responsabilità e capacità di iniziativa personale peso 30
- qualità delle prestazioni e del rapporto con l'utenza peso 30
- capacità relazionali interne ed esterne peso 10

Per ognuno di questi elementi si stabilisce una scala di valutazione variabile come risultante dalle schede di cui agli allegati **B) e C)** del contratto collettivo decentrato integrativo del 07/09/2004.

La distribuzione delle risorse fra il personale partecipante, in relazione al punteggio ottenuto come sopra, avverrà nel modo seguente:

il valore della posizione individuale sarà uguale a:

**totale individuale moltiplicato per il budget del piano**.

***Sommatoria totale dei punti di tutte le posizioni considerate***

Il superiore criterio si applicherà distintamente per le categorie A e B e per quelle C e D. Nel caso di piani individuali l'attribuzione del punteggio avverrà in misura percentuale sul budget del piano sulla base del punteggio individuale ottenuto.

Il compenso massimo nell'anno erogabile a ciascun dipendente, anche nel caso di partecipazione a più piani di lavoro in orario ordinario o straordinario, non potrà superare il tetto massimo di 1/5 del trattamento economico annuo delle posizioni economiche della categoria di appartenenza, composto da stipendio tabellare, I.I.S., R.I.A. e rateo 13<sup>^</sup> mensilità, con esclusione dei trattamenti economici accessori di qualunque natura.

Durante lo svolgimento dei piani di attività, per giustificati motivi, sarà consentita la rimodulazione del piano mediante la sostituzione o l'aggiunta di personale o l'incremento o la redistribuzione delle ore o delle risorse originariamente previste.

Le risorse distribuite ai settori o strutture extrasettoriali a norma del precedente art. 2, dovranno essere destinate a piani di attività da eseguire esclusivamente durante l'orario di lavoro ordinario.

#### **Art. 4**

#### **ATTIVITA' DISAGIATE PERSONALE CAT. A, B e C**

In riferimento alla disciplina prevista dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1/04/1999, si prevede un compenso per le seguenti attività disagiate:

- A.** Disponibilità all'effettuazione di servizi di pronto intervento da parte di personale non inserito nei turni di reperibilità: € 10,00 lordi per intervento;
- B.** Attività di lavoro ordinaria o straordinaria, fatta eccezione quella relativa allo svolgimento dei piani di attività di cui all'art. 1 del presente contratto, svolta senza soluzione di continuità per una durata non inferiore a n. 8 ore: €. 10,00 lordi per ogni prestazione lavorativa che non coincide con la fruizione del buono pasto;
- C.** Attività concernente il trasporto e l'esibizione del Gonfalone per la rappresentanza dell'Ente durante le ore di lavoro ordinario o straordinario in occasione di manifestazioni civili o religiose: €. 30,00 lordi per intervento;
- D.** Attività di assistenza agli organi istituzionali durante le riunioni del Consiglio Comunale di durata non inferiore a n. 3 ore: €.10,00 lordi per intervento che non coincide con la partecipazione a piani di attività in orario straordinario;
- E.** Attività espletata con funzioni di addetto alla sicurezza antincendio: € 10,00 lordi per manifestazione;

I compensi previsti dal presente articolo sono riconosciuti e liquidati mensilmente dal servizio competente in materia di gestione economica del personale sulla base di apposita relazione dei capi settori cui è assegnato il personale avente diritto.

## **Art. 5**

### **SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PERSONALE CAT. B, C e D**

Il compenso ex art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1/04/1999 è riconosciuto al personale delle categorie B, C e D nei seguenti casi:

**A.** Personale che espleta funzioni di responsabile della sicurezza degli impianti sportivi;

**B.** Personale formalmente responsabile del coordinamento di squadre di operai o di almeno due lavoratori di pari categoria. In quest'ultimo caso i due lavoratori devono essere inquadrati nella stessa categoria di chi li coordina.

**C.** Personale appartenente alle categorie D o D3 formalmente nominato responsabile di servizio, ai sensi dell'art. 8 del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**D.** Personale appartenente alle categorie D o D3 formalmente nominato responsabile dell'ufficio amministrativo settoriale o extrasettoriale e responsabile del procedimento, ai sensi della l.r. 30 aprile 1991, n. 10, nell'ambito dei seguenti settori o strutture extrasettoriali:

Settore Urbanistica;

Settore Lavori Pubblici;

Settore Manutenzioni ed Ecologia;

Ufficio Legale;

**E.** Personale formalmente nominato responsabile di ufficio e responsabile del procedimento, ai sensi della l.r. 30 aprile 1991, n. 10, nell'ambito dei settori o strutture extrasettoriali dove lo schema organizzativo generale del comune non prevede i servizi;

**F.** Personale formalmente nominato direttore di mercato comunale;

**G.** Personale che espleta le funzioni di Amministratore di Sistema del Sistema Informatico Centrale gestito dal CED.

Il compenso spettante nei casi sopra descritti è riconosciuto nelle seguenti misure:

€ 1.200,00 annui lordi al personale della categoria B;

€ 1.700,00 annui lordi al personale della categoria C;

€ 2.200,00 annui lordi al personale della categoria D;

Il compenso ex art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1/04/1999 è riconosciuto nella misura di € 300,00 annui lordi nei confronti del personale delle categorie B, C e D aventi la qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe, nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi.

L'importo annuo lordo di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1/04/1999 è riconosciuto, altresì, agli addetti all'ufficio per le relazioni con il pubblico, istituito ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 8 della legge n. 150/2000, ed al personale addetto al servizio di protezione civile.

I compensi previsti dal presente articolo sono riconosciuti e liquidati mensilmente dal servizio competente in materia di gestione economica del personale sulla base di apposita relazione dei capi settori cui è assegnato il personale avente diritto.

Ai dipendenti cui vengono assegnate più responsabilità spetta il compenso relativo alla responsabilità che comporta il valore economico più elevato.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di cui al presente articolo sono proporzionalmente ridotte in relazione all'orario di lavoro previsto nel contratto individuale di lavoro.

#### **Art. 6**

#### **DISCIPLINA RELATIVA ALL'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' MANEGGIO VALORI RELATIVA AL PERIODO SUCCESSIVO AL 15/09/2000**

L'indennità maneggio valori ex art. 36 del CCNL del 14/09/2000, relativamente al periodo successivo al 15/09/2000, è riconosciuta in favore dei dipendenti comunali, formalmente nominati agenti contabili, nella misura di seguito riportata:

€ 0.52 giornalieri per maneggio valori medi mensili non inferiori ad € 1.000,00 e non superiori ad € 1.500,00;

€ 1.00 giornalieri per maneggio valori medi mensili non inferiori ad € 1.501,00 e non superiori ad € 2.500,00;

€ 1.50 giornalieri per maneggio valori medi mensili superiori ad € 2.500,00.

Il compenso previsto dal presente articolo è riconosciuto e liquidato mensilmente dal servizio competente in materia di gestione economica del personale sulla base di apposita relazione dei capi settori cui è assegnato il personale avente diritto.

#### **Art. 7**

#### **INDIVIDUAZIONE PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI PER LA SALUTE E L'INTEGRITA' PERSONALE.**

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e conseguente assegnazione della relativa indennità, ai sensi dell'art. 37, comma 1, del CCNL 14/09/2000, sono quelle relative ai seguenti profili professionali:

- Necroforo custode
- Autista commesso
- Autista M.L.N.U.
- Operaio N.U.
- Operaio sorvegliante impianti
- Eletttricista elettromeccanico
- Conducente macchine operatrici
- Autista D cap
- Falegname ebanista
- Muratore
- Operaio
- Pittore imbianchino

- Fontaniere impiantista
- Giardiniere vivaista
- Addetto manutenzione impianti sportivi
- Addetto pulizia e manutenzione cimitero
- Esecutore dei servizi tecnici
- Elettricista impiantista
- Autista D cap addetto scuolabus
- Compressorista
- Assistente tecnico elettromeccanico
- Assistente tecnico idraulico
- Operatore amministrativo P.C. che svolge le mansioni di videoterminalista ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 626/94
- Collaboratore amministrativo che svolge le mansioni di videoterminalista ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 626/94
- Messo notificatore
- Ausiliario asilo nido
- Operatore commesso che svolge mansioni di fotocopiatore e di puliziere
- Applicato custode cimitero

Il riconoscimento del compenso in argomento spetta al personale che svolge prevalentemente le mansioni afferenti ai superiori profili professionali.

Il compenso previsto dal presente articolo è riconosciuto e liquidato mensilmente dal servizio competente in materia di gestione economica del personale sulla base di apposita relazione dei capi settori cui è assegnato il personale avente diritto.

### **Art. 8**

#### **INDIVIDUAZIONE CONTINGENTI DI PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO PER LA CONTINUITA' DELLE RELATIVE PRESTAZIONI INDISPENSABILI**

In riferimento ai servizi pubblici essenziali indicati dall'art. 2 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categoria.

I capi settori provvederanno ad articolare i contingenti all'interno dei singoli servizi secondo criteri di rotazione.

<b>SERVIZI O UFFICI</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>PROFILO</b>	<b>NUMERO</b>	<b>REPERIBILITA'</b>
Stato civile e servizio elettorale	C	Istruttore amm.vo	2	
Igiene, sanità	D	Assistente	1	

ed attività assistenziali		sociale		
Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica	C	Agente di P.M.	4	
	D	Ispettore di P.M.	2	
	D	Istruttore dir. tecnico	1	
Produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi	D3	Farmacista	1	1
	B1	Direttore Fontaniere impiantista	2	
	B1	Elettricista elettromeccanico		
Raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali	A	Operaio N.U.	8	
	D	Istruttore direttivo tecnico	1	
Servizi concernenti l'istruzione pubblica	C	Istruttore amministrativo	1	
Servizi del personale	C	Istruttore amministrativo	1	
Servizi culturali	C	Istruttore amministrativo	1	

### **Art. 9**

#### **NORME FINALI E TRANSITORIE**

Il presente contratto sostituisce quello stipulato in data 07/09/2004 ed è efficace dal giorno della sua sottoscrizione, fatta eccezione per la previsione dell'indennità maneggio valori che ha efficacia dal 15/09/2000. Esclusivamente in tale ultima ipotesi l'indennità maneggio valori è riconosciuta anche in assenza del formale provvedimento di nomina quale agente contabile.

Per l'anno 2006 il 50% delle risorse destinate ai piani di attività settoriali o intersettoriali sarà utilizzato per i piani di attività da eseguire durante l'orario di lavoro straordinario, proposti dai capi settore e formalmente approvati dalla Giunta Comunale.

La relazione programmatica di cui all'art. 1 del presente contratto, per l'anno 2006, dovrà essere prodotta entro il mese di agosto.

Relativamente ai piani di attività, realizzati nell'anno 2005, che si riferiscono al personale degli asili nido ed a quello delle attività integrative scolastiche, giusto accordo del 04/07/2005, si concorda quanto segue:

- il budget assegnato ai piani discenderà dalla sommatoria delle quote individuali di finanziamento, relative a ciascun lavoratore partecipante, determinate secondo i criteri di cui al precedente art.2. Le risorse complessive cui fare riferimento ai fini del predetto calcolo sono pari al 50% delle economie del fondo per l'anno 2005.
- I piani saranno finanziati con le risorse assegnate al settore affari scolastici e biblioteca per realizzare piani di attività in orario ordinario nell'anno 2006.

E' fatto salvo l'art. 6 del contratto collettivo decentrato integrativo del 07/09/2004; sono fatte salve, altresì, le schede di valutazione di cui agli allegati B) e C) del predetto contratto collettivo decentrato integrativo del 07/09/2004 e gli effetti da quest'ultimo prodotti o in fase di produzione relativamente ai periodi da esso considerati.

La riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 36 a 35 ore, giusta concertazione del 31/05/2005 e del 21/06/2005, per i lavoratori che utilizzano il metodo del "lavoro a turni" ex art. 22 del CCNL dell'1/04/1999, decorre dal 31/05/2005.

Entro il 31 dicembre di ciascun anno le parti si incontrano al fine di verificare lo stato di attuazione delle norme di cui al presente contratto.

L.C.S.

Per la delegazione di parte pubblica:

Per la delegazione di parte sindacale:

(R.S.U.)

OO.SS.