



COMUNE DI SAN GAVINO MONREALE

C.C.D.I. 2013 – AGGIORNAMENTO

Le parti, data lettura dell'accordo, annualità 2013, integrativa del Contratto Collettivo Decentrato sottoscritto il 21.11.2005 e ss.mm.ii., dichiarano di approvarlo e sottoscriverlo in ogni sua parte obbligandosi al pieno rispetto di quanto stipulato.

Letto, firmato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente e i componenti della delegazione trattante:

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

OO.SS. Territoriali:

San Gavino Monreale, lì 31 dicembre 2013

ART 1

Modifiche C.C.D.I.A vigente

1. In riferimento a quanto stabilito dal C.C.D.I. 2004/2005. sottoscritto in data 21/11/2005, così come modificato dagli accordi relativi alle annualità seguenti, costituenti la base contrattuale del presente accordo, si stabilisce quanto segue:
 - a. La quota parte di fondo destinata alla produttività dovrà essere distribuita e assegnata secondo la parametrizzazione di cui al nuovo sistema di valutazione (Del. G.C. 165/2011 (APPROVAZIONE METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE));
 - b. Le schede da utilizzare sono quelle di cui alla Del. G.C. 165/2011 (APPROVAZIONE METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE).
2. Per tutto il Resto rimane fermo quanto già sottoscritto relativamente al CCDIA 2012.

ART 2

CAMPO DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ

1. Preso atto di quanto riportato al precedente Art. 1 le parti concordano, relativamente all'annualità 2013 la seguente disciplina economica costituente la regolamentazione dell'utilizzo e della ripartizione delle risorse decentrate per la stessa annualità sopra citata.
2. La presente disciplina economica ha pertanto validità dal 01.01.2013 al 31.12.2013.

ART 3

UTILIZZO DELLE RISORSE

1. Le parti concordano di destinare, secondo le risultanze riportate nella tabella allegata, le risorse disponibili, a valere per l'annualità 2013 prioritariamente a:
 - a) finanziare il fondo per la produttività.
 - b) finanziare le indennità che specifiche disposizioni rendono obbligatorie, quali turno, reperibilità, nonché le indennità correlate a posizioni di specifiche responsabilità secondo la disciplina vigente e ad attività disagiate.

Art 4

VALORE ECONOMICO DELL'INDENNITÀ DI DISAGIO

1. Fermo restando quanto stabilito dal vigente C.C.D.I. (come modificato dagli Accordi relativi ai CCDI 2006-2012) così come per quanto riguarda presupposti e soggetti prioritariamente destinatari, **le parti**, tenuto conto delle disponibilità reali del fondo, **concordano di confermare i seguenti valori economici per il periodo dal 01.01.2013 al 31.12.2013:**
 - attività disagiate = euro **2,50** giornalieri;
 - indennità massima erogabile mensile = euro 25,00.
2. Il compenso cessa di essere corrisposto qualora, per qualsiasi causa, vengano meno le condizioni fissate con il presente accordo.

ART 5

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2013

1. Per l'anno 2013 si dà atto che non saranno consentite ulteriori progressioni economiche.

ART 6

PROGETTO PLUS – Ufficio di Piano 2012

1. Come stabilito dalle linee guida Regionali in materia di istituzione degli Uffici per la programmazione associata dei servizi alla persona e come indicato dalla conferenza di servizio dei comuni associati. Gli importi per la figura di riferimento incaricata, sono di € 2.142,85 per l'annualità 2013 a consuntivo dell'attività rendicontata e certificata dal Responsabile del PLUS. Si richiama pertanto il PLUS di riferimento.

ART 7

STRAORDINARIO

- a. Lo straordinario verrà ripartito per gli Uffici/Settori di riferimento secondo il prospetto seguente:

Settori/Uffici	Stanziamiento
Servizi Generali, Personale e P.I.	€ 901,93
Affari Economici	€ 1.032,91
Lavori Pubblici, Pianificazione Territoriale ed Espropriazioni	€ 4.245,28
Servizi Demografici, Coordinamento SUAP e Commercio	€ 564,51
Vigilanza	€ 2.840,51
Servizi Sociali, Teatro, cultura, Biblioteca e Musei e Sport	€ 200,96
TOTALE	€9.786,10

Si prevede che lo straordinario venga liquidato tenendo conto della suesposta ripartizione e qualora vi siano delle economie di gestione, anche in corso d'anno, provenienti dagli altri settori confluiscono nel settore Demografico per far fronte alle chiamate relative alla reperibilità d'ufficio.

Nel presente caso il Responsabile del personale dovrà comunicare alle Rappresentanze sindacali e ai settori coinvolti della decurtazione il nuovo importo di stanziamento.

Si stabilisce che anche qualora altri settori, per esigenze di servizio, avessero effettuato delle ore di straordinario oltre il limite dettato dalla ripartizione suesposta, sarà possibile provvedere alla liquidazione delle stesse qualora vi siano delle economie di gestione dello straordinario in altro settore.

Di detta eventuale decurtazione si terrà conto nella successiva seduta di verifica dell'utilizzo dello straordinario e/o contrattazione.

ART 8

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Le parti prendono atto dell'azzeramento di detta disciplina e stabiliscono per l'annualità 2013 quanto segue:

- indennità massima per la sola annualità 2013 e per il personale appartenente alla Categoria D e non incaricato di posizione organizzativa a € 1.000,00;

L'erogazione avverrà in un'unica soluzione, a consuntivo, e previa acquisizione di apposite certificazioni attestanti lo svolgimento delle mansioni di cui al medesimo Art. 13 del CCDI richiamato effettuate oltre le mansioni ordinarie proprie del profilo professionale dei dipendenti investiti dall'incarico. L'erogazione avverrà solamente se saranno state assegnate, come previsto dal CCDI 2012, esplicitamente e per iscritto le funzioni aggiuntive di specifiche responsabilità entro il primo trimestre dell'anno. In difetto non si procederà ad erogare detto istituto contrattuale.

Ferma restando la futura quantificazione economica, si stabilisce che, in difetto di nuova contrattazione, per le annualità successive detto istituto verrà automaticamente disapplicato.

ART 9

PRODUTTIVITA'

1. Le parti concordano che si proceda alla definizione del sistema premiante delle Performance Individuali nel seguente modo:
 - a. Definizione del Budget secondo quanto stabilito e contrattato nel "Sistema di Valutazione delle Performance" - Del. G.C. 165/2011 (APPROVAZIONE METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE);
 - b. Determinazione del premio massimo da assegnare ad ogni dipendente secondo la medesima scala parametrica assegnata dal richiamato "Sistema di Valutazione delle Performance" ed obiettivi di performance individuale "pesati" a priori da detto sistema;
2. la definizione suesposta si riferisce alla presente applicazione del "Sistema di Valutazione delle Performance" e in mancanza di apposita contrattazione e ridefinizione, da effettuarsi nel primo trimestre 2013, non si potrà ritenere automaticamente rinnovato e l'applicazione così formulata verrà considerata decaduta.

ART 10

COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE FONDO 2013

VEDASI ALLEGATO A)

1. quanto non modificato con il presente accordo e già stabilito nei precedenti CCDI.