



COMUNE DI SAN GAVINO MONREALE

C.C.D.I. 2016 – Parte Economica

Le parti, data lettura dell'accordo, annualità 2016, integrativa del Contratto Collettivo Decentrato 2015/2017 parte normativa, 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 30 dicembre 2016

ART 1

Modifiche C.C.D.I.A vigente

1. In riferimento a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Decentrato 2015/2017 parte normativa allegato, e costituente 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 ai CCDIA precedenti.

ART 2

CAMPO DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ

1. Preso atto di quanto riportato al precedente Art. 1 le parti concordano, relativamente all'annualità 2016 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 01.01.2016 al 31.12.2016.

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 2016 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. 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 01.01.2016 al 31.12.2016:**
 - attività disagiate = euro **2,50** giornaliere;
 - 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

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. All'incaricato del servizio economale, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tale servizio, compete la corresponsione di un'indennità giornaliera nella misura stabilita in € 1,00.
2. Detta indennità sarà corrisposta anche agli agenti contabili che avranno una gestione di cassa (solo uso contanti) di non meno di € 3.000,00 annui per un'indennità giornaliera pari a € 0,70.

ART 6

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Si dà atto che per l'annualità corrente non saranno consentite progressioni economiche orizzontali.

ART 7

STRAORDINARIO

1. Lo straordinario verrà ripartito per gli Uffici/Settori di riferimento secondo il prospetto già approvato con apposite sedute di contrattazione, già approvato, che qui si intendono trascritte.

ART 8

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Le parti prendono atto dell'azzeramento di detta disciplina e stabiliscono per l'annualità 2016 quanto segue:

- Limite di utilizzo: € 5.000,00;
- Indennità massima per la sola annualità 2016 e per il personale 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 CCDI richiamato effettuate oltre le mansioni ordinarie proprie del profilo professionale dei dipendenti investiti dall'incarico.

L'erogazione avverrà solamente se saranno state assegnate, esplicitamente e per iscritto le funzioni aggiuntive di specifiche responsabilità. In difetto non si procederà ad erogare detto istituto contrattuale.

ART 09

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 2017, non si potrà ritenere automaticamente rinnovato e l’applicazione così formulata verrà considerata decaduta.

ART 10

COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE FONDO 2016

VEDASI ALLEGATO A)

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

ART 11

DISPOSIZIONI FINALI

1. Le parti concordano che eventuali differenze di importi non sostanziali e inferiori al 5% in aumento o diminuzione dell’importo lordo del fondo sulle varie voci non comporteranno nuova sottoscrizione del presente contratto decentrato e verranno automaticamente applicate con contestuale modificazione alle OO.SS. firmatarie.