



**COMUNE DI COGOLETO**  
**PROVINCIA DI GENOVA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**QUADRIENNIO NORMATIVO 2006- 2009**  
**BIENNIO 2006 - 2007**



# **COMUNE DI COGOLETO**

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO QUADRIENNIO NORMATIVO 2006- 2009 BIENNIO 2006 2007**

### **PREMESSA**

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo quadriennio normativo (CCDI) 2006-2009 viene stipulato per il biennio economico 2006-2007 osservando quanto previsto all'art.4 del ccnl 22.1.2004 relativamente alla durata ed alle materie di trattazione.

Il CCDI intende:

- a) valorizzare il ruolo del dipendente nella gestione razionale delle competenze, verificando e migliorando conoscenze e professionalità;
- b) incrementare la partecipazione del dipendente all'azione complessiva dell'ente, nell'ambito di una tensione continua al miglioramento dei servizi erogati;
- c) incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane ed i processi finalizzati al miglioramento delle conoscenze e dei livelli economici individuali;
- d) evitare ogni forma di generalizzazione ed automatismo nei criteri di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ricorrendo rigidamente ed in via esclusiva alla sola valutazione dei meriti, effettuata temporalmente per periodi formalmente predeterminati.

### **Art.1**

#### **Campo di applicazione e durata**

1. Il presente CCDI si applica al personale del Comune di Cogoleto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.
2. Tutti gli istituti di cui ai precedenti contratti integrativi ed accordi decentrati, continuano ad avere applicazione, tranne nei casi in cui sono abrogati da leggi posteriori, per dichiarazione espressa delle parti stipulanti, per incompatibilità tra nuove disposizioni contrattuali nazionali o decentrate, e le precedenti.
3. Gli istituti previsti dal presente CCDI e quelli dei precedenti contratti ed accordi, continuano ad essere applicati nel tempo, oltre la scadenza biennale del vigente contratto, sino alla stipula di un nuovo CCDI, fatta salva l'eventuale previsione di ulteriore vigenza.

### **Art.2**

#### **Sistema delle relazioni sindacali**

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL vigente e, localmente, si conferma il sistema di relazioni tra le delegazioni di parte pubblica e sindacale, sinora realizzato e legittimato dai processi di accredito connessi ai requisiti prescritti per l'ammissione delle organizzazioni alla contrattazione.
2. Le parti confermano altresì la regola per cui tutte le problematiche di carattere sindacale od afferenti alle materie previste nei contratti di diverso livello, ivi compresa la concertazione, sono esclusivamente affrontate dalle delegazioni trattanti, ovvero dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione di parte sindacale costituita dalla locale RSU e dalle organizzazioni aventi i requisiti di ammissibilità ed accreditate.

**Art.3**  
**Criteri generali per la ripartizione e destinazione**  
**delle risorse finanziarie del fondo e criteri di ripartizione**  
**delle risorse destinate alla produttività collettiva**

1. Il CCDI regola le materie di cui all'art.4 del CCNL 1.4.99 ed in particolare i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art.15, per le finalità previste dall'art.17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art.17, nonché i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione e alle metodologie di valutazione.
2. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dal Comune di Cogoleto.
3. Le parti, richiamate le risorse contenute nel provvedimento di determinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, adottato dall'Amministrazione il 20 giugno 2008, concordano di destinare per il biennio 2006-2007 del presente CCDI, eu. 21.000,00 al finanziamento delle valutazioni finalizzate alle progressioni orizzontali ed eu. 6.000,00 al finanziamento degli altri istituti contrattuali ivi compresa la produttività.
4. L'Amministrazione, tenuto conto delle norme contrattuali vigenti, attua una diversificazione equa tra le tre categorie esistenti nell'ente (B — C — D), dell'importo indicato al punto precedente e destinato a finanziare le progressioni orizzontali. Il procedimento di valutazione alla cui conclusione si determineranno le progressioni, viene attuato dall'ente:
  - a) in piena autonomia;
  - b) secondo valutazione esclusiva dei meriti, a cura della Conferenza dei responsabili di settore nei confronti del personale inquadrato nelle categorie B e C, ai sensi del regolamento comunale per l'acquisizione e lo sviluppo delle risorse umane, artt. 61, 62, 63, 63 bis e 63 ter, ultimo periodo. Al Segretario Comunale/Direttore Generale è assegnato il compito di valutare la generalità del personale inquadrato in categoria D;
  - c) secondo criteri di efficacia, efficienza, economicità e buon andamento dell'azione amministrativa e seguendo le finalità espresse al punto d) della premessa;
  - d) mediante compilazione delle schede di valutazione previste nel regolamento comunale per l'acquisizione e lo sviluppo delle risorse umane.
  - e) in riferimento alle prestazioni fornite nel periodo compreso tra l'1.1.2006 ed il 31.12.2007;
5. Le parti danno atto che nel caso vengano introdotte nuove disposizioni di legge o contrattuali nazionali, prima della conclusione dei processi di applicazione del CCDI, in contrasto con disposizioni decentrate, queste ultime, così come oggettivamente individuate dall'Amministrazione, saranno oggetto di disapplicazione.
6. Nell'accordo del 1° luglio 2002 relativo ai criteri per la gestione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi gli artt.6 e 7 sono sostituiti dai seguenti:

"Art.6 - Il fondo A di produttività, la cui dimensione economica è definita al punto 1 dell'art.3 del presente accordo (70%), è riservata al personale di ruolo. La quota di produttività spettante ad ogni dipendente, è liquidata secondo le risultanze dei processi di valutazione individuali e quali-quantitativi, delle prestazioni raggiunte nel perseguimento degli obiettivi annuali della struttura in cui egli è incardinato.

Al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono obbligatoriamente coinvolti tutti i dipendenti dell'ente.

La valutazione individuale viene effettuata, di norma, dal responsabile del settore, in forma sintetica e secondo la combinazione dei livelli sopraindicati delle prestazioni riferite agli obiettivi annuali di settore, con il coefficiente retributivo legato all'inquadramento contrattuale di categoria".

"Art.7 - Il fondo B di produttività, la cui dimensione economica è definita al punto 2 dell'art.3 del presente accordo (30%), è riservata a personale di ruolo coinvolto in obiettivi specifici. Questi ultimi sono individuati dagli organi di cui al citato articolo. La

produttività di fondo B è liquidata ai dipendenti secondo le risultanze dei processi di valutazione individuali e quali-quantitativi, delle prestazioni raggiunte nel perseguimento dei citati obiettivi.

La valutazione individuale viene effettuata, di norma, dai responsabili di settore, in forma sintetica e secondo la combinazione dei livelli sopraindicati delle prestazioni, con il coefficiente retributivo legato all'inquadramento contrattuale di categoria".

7. Nell'accordo di cui al precedente punto 6, l'art.3 è modificato ai punti 1 e 2. Essi vengono così sostituiti:

"1. la prima quota (fondo A), pari al 70% del budget di produttività viene suddivisa in budget di settore in modo proporzionale alle risorse umane di riferimento ed ai diversi coefficienti retributivi sulla base degli obiettivi individuati in sede di approvazione di PEG;  
2. la seconda quota (fondo B), pari al 30% del budget di produttività, viene assegnata annualmente dal Direttore generale o, se non nominato, dal Segretario Comunale sulla base di obiettivi individuati dalla Giunta Comunale".

#### **Art.4**

##### **Progressioni verticali**

1. L'art.6 del CCDI biennio 2004-2005 è disapplicato a causa dei limiti invalicabili stabiliti dalla giurisprudenza<sup>1</sup> costituzionale<sup>2</sup> nell'interpretazione ed applicazione dei contratti pubblici ed in particolare sulla disciplina tra concorso pubblico e selezione verticale interna.

#### **Art.5**

##### **Compensi per particolari responsabilità**

1. L'art.7 del CCDI 2004-2005 "Indennità per particolari responsabilità di cui all'art.36 comma 1 CCNL 2002-2003" viene sostituito dal seguente articolo:

"Ai fini della perequazione tra le reali responsabilità discendenti dalle diverse funzioni esercitate, le indennità di cui al presente articolo sono suddivise in tre fasce e così di seguito specificate:

1° fascia: Responsabili di Unità organizzativa o responsabili di particolari servizi, interni al settore o comunque all'area di riferimento, aventi elevata complessità e necessitanti di competenze specialistiche, con delega alla firma a valenza esterna e con responsabilità dell'adozione del provvedimento finale, in forma sistematica;

2° fascia: Responsabili di procedimento con funzioni tali da configurare elevate responsabilità procedurali in campo civile e penale, dirette e continuative, connesse oggettivamente alle materie di competenza, nonché dotati di nomina formalizzata dal Responsabile del Settore;

3° fascia: Responsabili di procedimento ordinari dotati di nomina formalizzata dal Responsabile del Settore;

Ai Responsabili individuati secondo le tre fasce indicate, vanno assegnate, le seguenti indennità su base annua e da liquidarsi a mese:

1° fascia: Euro 2.000,00.=

2° fascia: Euro 1.500,00.=

3° fascia: Euro 1.000,00.=

#### **Art.6**

##### **Flessibilità pausa pasto e adeguamento valore buoni/tiket**

<sup>1</sup> cfr : Sentenza n.3948 del 26 febbraio 2004 — Sezioni unite Corte di Cassazione; Sentenza n. 15403 del 15.10.2003-Sezioni unite Corte di Cassazione; Tar Lazio 23.8.1999 n. 1626;

<sup>2</sup> cfr. sentenza Corte Costituzionale n. 194/2002

1. Ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino, con prosecuzione nelle ore pomeridiane è permessa una riduzione della pausa a 45 minuti, rispetto ai 60 minuti vigenti, per esigenze di recupero dei ritardi compresi nella flessibilità di orario o di brevi permessi. La riduzione può essere azionata per recuperi di tempo non antecedenti i 30 giorni. E' fatta salva l'ordinaria regolamentazione sul recupero dei ritardi.
2. L'importo dei buoni/tiket pasto è adeguato annualmente all'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI) emanato dall'Istat.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo segue tempi e procedure di cui all'art.4 del Ccnl vigente. Esso viene corredato della certificazione del collegio dei revisori dei conti di cui al comma 3 del citato articolo e viene sottoscritto in via definitiva ai sensi del successivo comma 5 art. cit. dalle delegazioni sotto indicate, presso la sede del Comune di Cogoleto, in data 16.12.2008.

f.to La Delegazione trattante di parte pubblica  
parte

f.to La Delegazione trattante di  
sindacale

Cogoleto, 16.12.2008

N.B. IL CCDI è stato inviato ad ARAN Roma ai sensi dell'art.4 comma 5 del ccnl 22.01.2004 e ricevuto dall'Agenzia in data 22.12.2008.