

COMUNE DI CURTAROLO
PROVINCIA DI PADOVA

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AI SENSI DEL C.C.N.L. 22/01/2004

TRIENNIO 2013/2015

Manzoni *(un altro)* *Prof. R.*
Alfredo R. *Prof.*

L'anno **duemilatrecento** il giorno 9 del mese di luglio

Sono presenti i sigg.ri:

parte pubblica:

- Casonato Dr Giorgio – responsabile Area II
- Dr Mario Vistonti – Segretario generale

Parte sindacale:

- Per la Gcil – De Paolis Manuela – Rappresentante provinciale
- Per la Uil –Fpl – Sanguin Roberto – Rappresentante provinciale
- Per la Cisl – Fps – Abbienti Paolo – rappresentante provinciale
- R.S.U.
 - o Nadia Roverato – GCIL
 - o Cipriano Mazzola – Uil
 - o Sergio Miozzo - CISL

presso il Comune di Curtarolo si è riunita la sopra descritta delegazione trattante per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa aziendale, per il personale del comparto autonomie locali, anni 2013/2015, e per la parte economica limitatamente all'anno 2013.

Le parti concordano quanto segue:

Art. 1

Validità e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati devono essere resi pubblici;
- sia firmato dalla delegazione trattante di parte pubblica, previo atto autorizzatorio da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del collegio dei Revisori del conto.

Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL e comunque per il triennio 2013 - 2015. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 2

Composizione delegazioni e rappresentatività

La delegazione trattante è così costituita:

Per la parte pubblica, determinata con atto di Giunta Comunale n. 117 del 23.07.1999, è così composta:

1. Segretario comunale – Presidente;
2. Responsabile Area Finanziaria – Componente

Per la parte Sindacale:

OO.SS. ed R.S.U. per come previsto dal vigente C.C.N.L.

La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalle R.S.U. e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.

Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal CCNL.

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione per un massimo di dodici ore annue pro-capite.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli settori o dipendenti appartenenti a singole categorie e profili professionali.

La gestione di tale monte ore è affidata alle R.S.U. ed alle OO.SS. (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle mobilità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché dalle altre prerogative sindacali) che documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.



Art. 3 *Le relazioni sindacali*

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 (*materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa*), dall'art. 5 (*tempi e procedure per la contrattazione collettiva decentrata integrativa*), dall'art. 6 (*contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale*), dall'art. 7 (*informazione*); dall'art. 8 (*concertazione*) del CCNL 1.04.1999 e ss.mm., al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:

- a) viene comunque assicurato il rispetto delle relazioni sindacali previste dal vigente CCNL. l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qualvolta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
- b) per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;
- c) di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti della delegazione trattante;
- d) qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
- e) gli accordi sottoscritti verranno recepiti con atto dell'organo competente entro 15 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile;
- f) nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai dirigenti riguardanti materie oggetto di concertazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri;
- g) saranno messi a disposizione delle R.S.U. e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale compresa la bacheca elettronica (appena il Comune si doterà della rete informatica interna), sedi per le riunioni di lavoro, locali per le assemblee;
- h) il presente accordo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.

Art. 4 *Verifica applicazione contrattuale e pari opportunità*

In relazione alle ridotte dimensioni dell'Ente è affidata alla Delegazione Trattante (di parte pubblica e R.S.U.) la costante verifica dell'applicazione contrattuale, dell'applicazione degli accordi integrativi, del raggiungimento dei risultati previsti, del rispetto delle norme sulle pari opportunità ed il controllo sull'istituto della produttività.

Art. 5 *Salute e sicurezza nel luogo di lavoro*

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie.

L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e s'impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e

formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi. Il programma d'intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.

Per quanto riguarda gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

Art. 6

Servizi pubblici essenziali

Le parti individuano i sottoelencati servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, al ricevimento e all'inumazione delle salme;
- b) il servizio attinente la rete stradale (compreso lo sgombero nevi) nei casi di emergenza mediante la reperibilità;

Nel caso di più giornate di sciopero verranno invece garantiti, a partire dalla seconda giornata. I nominativi del personale incluso nel contingente minimo, sono comunicati alla R.S.U., alle OO.SS. territoriali ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo e/o procurandosi la sostituzione, nel caso sia possibile.

Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.

Nelle occasioni di sciopero l'amministrazione si impegna a garantire l'informazione all'utenza mediante i mezzi ritenuti opportuni.

PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI INDIVIDUATI DALLE PARTI PER INIZIATIVE DI SCIOPERO SUPERIORI AD UNA GIORNATA LAVORATIVA

SERVIZIO	ADDETTI
Servizio cimiteriale	1
Servizio stradale	1

Art. 7

Struttura organizzativa dell'Ente e Dotazione organica

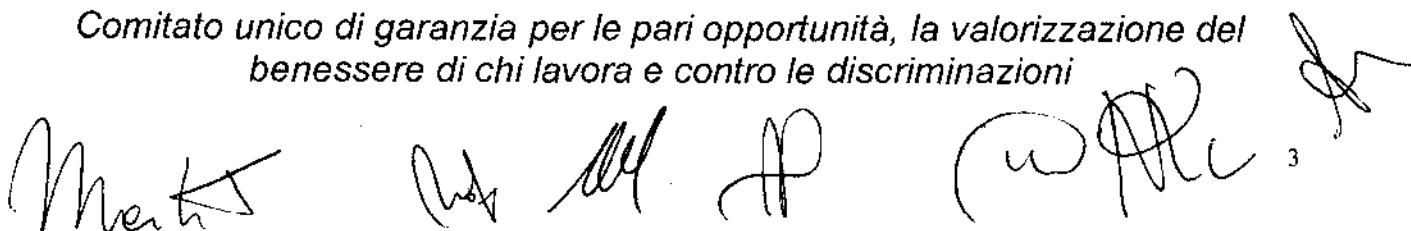
La struttura organizzativa dell'Ente è determinata dal regolamento degli uffici e dei servizi e deve inevitabilmente partire dalla quantità e dalla tipologia dei servizi che l'Amministrazione intende offrire/erogare ai cittadini.

Prima dell'approvazione del bilancio di previsione o comunque prima dell'approvazione da parte della Giunta Comunale, l'Amministrazione si impegna a presentare, alla delegazione trattante di parte sindacale, il piano occupazionale e l'elenco dei posti che intende coprire per l'anno di riferimento.

Tale piano occupazionale, prima di essere adottato, dovrà essere oggetto di informazione ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1.04.1999.

Art. 8

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni



In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 9

Articolazione dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed articolato in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL.

FLESSIBILITÀ: E' prevista flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico.

Tale articolazione dovrà essere comunque compensata da un pari orario in uscita nella stessa giornata o recuperata entro il mese e varrà per ogni singolo turno di servizio (nel caso in cui sia previsto il rientro pomeridiano).

Ulteriori forme di flessibilità potranno essere autorizzate dal responsabile di settore su richiesta motivata del dipendente.

Il Plus lavoro (definito come l'eccedenza di lavoro ordinario) che non potrà eccedere i 15 minuti, verrà contabilizzato mensilmente a cura dell'ufficio personale e riportato nel cedolino; questo potrà essere recuperato entro il secondo mese successivo all'effettuazione. Viene garantita la consegna del rendiconto timbrature mensile entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello di riferimento.

Art. 10

Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario in nessun caso può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ma per fronteggiare particolari situazioni di emergenza non prevedibili e per attività non diversamente prorogabili o gestibili mediante l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro.

Per lavoro straordinario è da intendersi l'orario in cui vi è prestazione lavorativa oltre il normale orario di servizio e che ecceda i primi quindici minuti, la contabilizzazione di tale orario avverrà mensilmente con arrotondamento per difetto a 0 o per eccesso a 15 minuti rispettivamente in caso di eccedenza minore o maggiore a 7 minuti.

L'Amministrazione comunale si impegna a fornire su richiesta alle OO.SS. la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.

Sulla base dei dati forniti una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.

L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

L'autorizzazione può essere data preventivamente e verbalmente dal Responsabile del Servizio e presentata per iscritto in forma cumulativa e/o per via informatica di norma entro i primi quindici giorni del mese successivo all'ufficio personale.



Il pagamento richiesto dal dipendente per prestazioni di lavoro straordinario verrà effettuato entro il secondo mese successivo all'effettuazione.

Art. 11 *Banca delle ore*

Ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL integrativo del 14.09.00 è istituita la "Banca delle ore" per consentire ai lavoratori dell'Ente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni straordinarie.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Il servizio amministrazione personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale di 180 ore da utilizzarsi dal dipendente interessato entro l'anno successivo a quello di maturazione.

L'Ufficio amministrazione del personale, per le finalità previste dal comma 5 dell'art. 38 bis del CCNL integrativo 14.09.00, comunica sempre alla RSU il consuntivo dei dati statistici relativi alla fruizione di permessi contabilizzati nell'ambito della banca delle ore, la loro distribuzione nell'anno ed ogni altro dato riguardante l'andamento di tale istituto.

Il servizio amministrazione del personale provvede altresì ad evidenziare nei cedolini paga dei dipendenti il numero delle ore accantonate, a scalare.

Il servizio amministrazione del personale provvede altresì a erogare ai dipendenti che abbiano effettuato prestazioni di lavoro straordinario autorizzate, per le quali non abbiano chiesto la liquidazione, le maggiorazioni orarie dovute in relazione alla loro tipologia, entro il secondo mese successivo all'effettuazione. La liquidazione dei compensi relativi a prestazioni di lavoro straordinario autorizzate, precedentemente accantonati deve avvenire entro l'anno finanziario corrente o comunque entro febbraio dell'anno successivo.

Le prestazioni di lavoro straordinario accantonate nella banca ore, possono essere cumulate. In ogni caso la fruizione dei riposi compensativi comporta la decurtazione dal budget del monte ore del settore/servizio cui il dipendente appartiene, della corrispondente somma, calcolata nei modi previsti per la liquidazione delle ore di lavoro straordinario in base alla categoria di appartenenza del lavoratore interessato. Tale somma verrà "congelata" in attesa della scelta del dipendente che dovrà essere effettuata entro il mese di gennaio dell'anno successivo. Le eccedenze calcolate a fine anno saranno destinate ad incrementare il fondo della produttività generale.

Art. 12 *Mensa*

I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, o il cui turno di lavoro comprenda la necessità della pausa, non inferiore ai 10 minuti, per la consumazione del pasto, avranno diritto di usufruire del servizio mensa.

Uguale opportunità viene data al dipendente, comandato in straordinario e/o rientri per iniziative finalizzate al miglioramento di servizi, che effettui rientro pomeridiano.

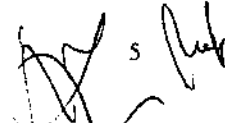
E' esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Si prevede la deroga per la pausa pranzo qualora per motivate esigenze ed in casi sporadici il dipendente venga autorizzato dal Responsabile alla continuazione della prestazione lavorativa sino al completamento del proprio orario di lavoro giornaliero.

Per quanto non richiamato al presente articolo si fa riferimento a quanto previsto agli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000.

Art. 13 *Vestitario*

Si individuano i seguenti servizi e operatori che hanno l'obbligo di indossare idonei capi di vestiario:



- Operatori Stradali;
- Operatori Cimiteriali;
- Addetti all'archivio (camice)

Il Comune fornisce gratuitamente al personale il vestiario di servizio.

L'onere derivante dalla pulitura dei capi dati in dotazione è a totale carico dell'Ente.

Art. 14 *Copertura Assicurativa*

Le parti concordano di dare piena attuazione a quanto previsto in materia dall'art. 43 del CCNL 14.09.2000.

Art. 15 *Sviluppo delle attività formative*

In sede di definizione del bilancio o, se in ritardo, in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione una somma pari almeno all'1,5% della spesa complessiva per il personale dell'anno precedente. Le somme non utilizzate nell'anno vengono riattribuite in incremento nell'anno successivo.

L'importo complessivo come sopra quantificato, salva l'ipotesi di organizzazione di programmi di formazione che coinvolgano più aree, è assegnato ai Responsabili in misura proporzionale al personale di ciascuna area. I responsabili avranno cura di disporre i programmi di formazione, o comunque l'autorizzazione ai dipendenti alla partecipazione di corsi formativi, sulla base delle effettive esigenze di aggiornamento, assicurando di norma pari opportunità formative a tutto il personale.

I responsabili dei servizi, a fronte di esigenze straordinarie di aggiornamento professionale, potranno richiedere l'incremento del fondo, o la redistribuzione delle somme qualora si realizzino economie sugli importi assegnati alle altre aree.

Art. 16 *Sistema di valutazione permanente*

Le parti si danno atto che il sistema di valutazione permanente e le relative metodologie e procedure sono disciplinati dal regolamento per la misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 17.11.2011.

Art. 17 *Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.31 del CCNL 22.1.2004)*

Ogni anno, in sede di definizione del bilancio o, successivamente, in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a reperire le risorse economiche necessarie ad una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane (risorse decentrate). Tali risorse, sono determinate dai parametri stabiliti dall'art.31 e 32 del CCNL 22.1.2004 e finanzieranno gli istituti previsti dall'art. 17 CCNL 1.4.99 per quanto rimasto in vigore, nonché quanto stabilito dagli artt.33, 34, 35, 36, e 41 del CCNL 22.1.2004.

INDENNITÀ

Si configurano, nel particolare contesto di questo Ente le seguenti indennità che saranno erogate per dodici mensilità al personale che è chiamato a svolgere le mansioni precisate.

a) Maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio dei valori maneggiati.

Gli importi sono i seguenti:

- economo comunale € 1.50 giornalieri;
- altri agenti contabili € 0.52 giornalieri.

Sono esclusi da quanto sopra i Titolari di posizione organizzativa.

Tali indennità competono per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti al servizio.

b) Rischio

Relativo allo svolgimento di più mansioni, che nel loro complesso prevedono: contatto con catrame, bitumi ed in generale attengono alla manutenzione stradale, compresa la manutenzione della segnaletica in presenza del traffico, sfalci e manutenzioni di aree verdi pubbliche, anche con impegno di antiparassitari e diserbanti; operazioni di raccolta dei rifiuti, spezzamento e pulizia di spazi ed aree pubbliche; rimozione e seppellimento salme; ispezioni e pulizie di condotte fognarie, pozzetti di raccolta acque. Tali mansioni sono affidate alle figure professionali del necroforo, degli operai inquadrati nella categoria A e B. L'indennità rischio viene confermata nell'importo mensile di euro 30,00 mensili e verrà erogata mensilmente. Tale corresponsione, essendo legata all'effettuazione delle attività sopra descritte, sarà calcolata sulla effettiva presenza in servizio.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente rideterminata.

La sussistenza delle condizioni per l'erogazione dell'indennità è certificata dal responsabile dell'Area interessata e comunicata al responsabile dell'Ufficio del personale ai fini dell'erogazione della stessa.

C) Disagio

- a) viene riconosciuta al personale di cat. A, B e C che è soggetto a esposizioni a situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità, a quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro, per un importo pari a € 36,15 mensili (importo ridotto in proporzione per il personale part time);
- b) viene riconosciuta al personale di cat. A, B impiegati nell'ambito di servizi tecnico manutentivi (operatori stradali e cimiteriali), che si renda disponibile ad intervenire a fronte di particolari e straordinarie chiamate di prestazione lavorativa, fuori dai turni di reperibilità, per situazioni particolari di bisogno, emergenza o pericolo a cui l'Ente deve far fronte, per un importo mensile pari ad € 26,81.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente in base alla presenza in servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente rideterminata.

La sussistenza delle condizioni per l'erogazione dell'indennità è certificata dal responsabile dell'Area interessata e comunicata al responsabile dell'Ufficio del personale ai fini dell'erogazione della stessa.

D) Reperibilità

Viene confermata l'indennità di reperibilità agli operatori stradali mentre viene prevista la possibilità di istituire la reperibilità per il personale che è chiamato a svolgere le pratiche cimiteriali; le relative turnazioni saranno disposte dal responsabile del servizio sulla base delle esigenze dell'ufficio e del budget complessivo stanziato dal presente contratto.

L'indennità è quantificata nella misura prevista dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000 ed è corrisposta mensilmente sulla base dei turni effettivi di reperibilità disposti dal Responsabile del Servizio.

E) Specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari e specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B, C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.03.1999 e da parte del personale appartenente alla categoria D che non risulti titolare di posizioni organizzative. Tali responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento scritto e motivato, dai Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Le fattispecie alle quali i Responsabili di Area dovranno fare riferimento sono le seguenti e per gli importi a margine indicati in via di prima applicazione, fatto salvo quanto stabilito nel capoverso successivo:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità per l'affidamento di compiti che richiedono una rilevante autonomia nell'attività istruttoria e per i quali sono richieste approfondite competenze plurispecialistiche	Fino a €. 1.200,00
Responsabilità per l'affidamento di procedimenti amministrativi particolarmente complessi	Fino a €. 1.200,00
Responsabilità per l'affidamento di procedimenti amministrativi particolarmente complessi, anche se ripetitivi trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Fino a €. 1.000,00
Responsabilità di particolari attività quando vengono svolte mansioni afferenti alla categoria superiore	Fino a €. 1.000,00
Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse finalizzate al conseguimento di entrate di bilancio	Fino a €. 900,00

La quota del fondo destinata a dette indennità viene stabilita in sede di contrattazione integrativa aziendale e ripartita tra le Aree in proporzione al personale di categoria C e D in servizio presso l'Area stessa. Ciascun responsabile di area sulla base del budget assegnato all'area stessa provvederà ad attribuire gli incarichi di responsabilità e a definire l'ammontare delle indennità correlate entro i limiti stabiliti dal presente contratto.

L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle indennità viene riscontrato con cadenza periodica almeno annuale a cura del responsabile di area.

L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

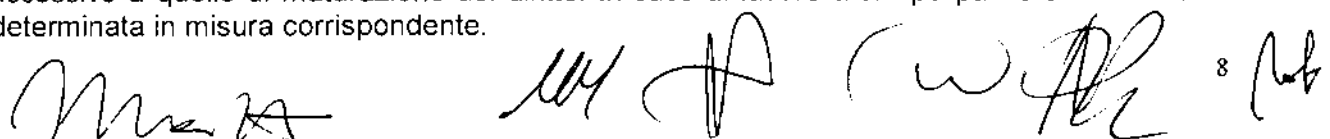
2. **Per specifiche responsabilità:** prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999. Le indennità vengono così determinate:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Archivisti informatici (personale addetto alla conservazione delle banche dati dell'ente, individuato dal competente dirigente)	fino a €. 300,00
Responsabile URP di cui al d.p.r. 422/2001	fino a €. 300,00
Addetti URP di cui al d.p.r. 422/2001	fino a €. 300,00
Responsabile dei tributi	fino a €. 300,00
Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario	fino a €. 300,00
Personale addetto ai servizi di protezione civile (personale incaricato di specifiche funzioni di responsabilità dal piano di protezione civile comunale)	fino a €. 300,00

In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

La quota del fondo destinata a dette indennità viene stabilita in sede di contrattazione integrativa aziendale e ripartita tra le Aree in proporzione al personale di categoria B, C e D in servizio presso l'Area stessa. Ciascun responsabile di area sulla base del budget assegnato all'area stessa provvederà ad attribuire gli incarichi di responsabilità e a definire l'ammontare delle indennità correlate entro i limiti stabiliti dal presente contratto.

Le indennità per specifiche responsabilità sono di norma erogate mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.



Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle indennità viene riscontrato con cadenza periodica almeno annuale a cura del responsabile di area.

L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di responsabilità di cui al presente articolo, lett. E) non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente rideterminata.

PROGRESSIONE ECONOMICA

CRITERI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI

a) Requisiti minimi di anzianità

I requisiti minimi di anzianità per essere ammessi a selezione per la progressione economica all'interno della categoria sono i seguenti:

PASSAGGIO DI CATEGORIA	ANZIANITA' DI SERVIZIO nella pos. Economica
Da A1 a A2	* 24 mesi
Da A2 a A3	* 24 mesi
Da A3 a A4	* 24 mesi
Da A4 a A5	* 24 mesi
Da B1 a B2	* 24 mesi
Da B2 a B3	* 24 mesi
Da B3 a B4	* 24 mesi
Da B4 a B5	* 24 mesi
Da B5 a B6	* 24 mesi
Da B6 a B7	* 24 mesi
Da C1 a C2	* 24 mesi
Da C2 a C3	* 24 mesi
Da C3 a C4	* 24 mesi
Da C4 a C5	* 24 mesi
Da D1 a D2	* 24 mesi
Da D2 a D3	* 24 mesi
Da D3 a D4	* 24 mesi
Da D4 a D5	* 24 mesi
Da D5 a D6	* 24 mesi

* norma introdotta dall'art. 9 comma 1 e 2 ccni 11.04.2008 "ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi"

b) Valutazione individuale media degli ultimi tre anni non inferiore a 80/100.

CRITERI DI SELEZIONE

a) Esperienza acquisita anni di esperienza e di lavoro, anche se in più Enti, secondo la seguente scaletta:

per le progressioni in:

CAT A periodo max valutabile 10 anni

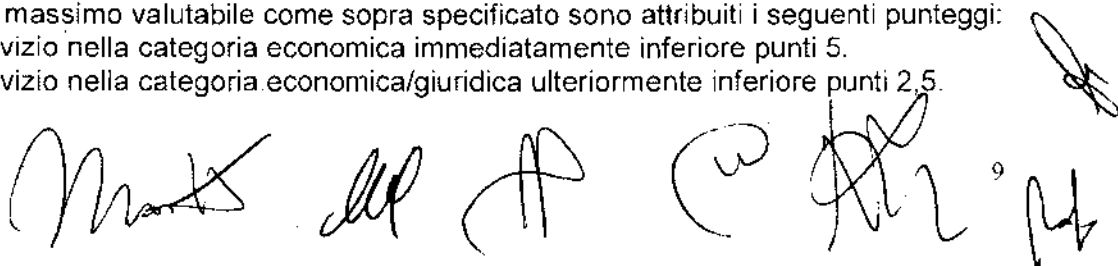
CAT B periodo max valutabile 8 anni

CAT C periodo max valutabile 6 anni

Nel limite del periodo massimo valutabile come sopra specificato sono attribuiti i seguenti punteggi:

- per ogni anno di servizio nella categoria economica immediatamente inferiore punti 5.

- per ogni anno di servizio nella categoria economica/giuridica ulteriormente inferiore punti 2,5.



b) Titoli professionali e di studio:

Titolo di Laurea: punti 3

Titolo di scuola media superiore: punti 2

Corsi di specializzazione esterni superiori alle 50 ore, legalmente riconosciuti, con valutazione positiva finale: punti 1.

Espletamento di funzioni di posizioni organizzative per un periodo non inferiore ad un anno: punti 2

c) Qualità della prestazione professionale individuale: valutazioni individuali riferite agli ultimi tre anni. Il punteggio attribuito è pari alla media delle valutazioni conseguite.

Si specifica che per le posizioni organizzative saranno prese in considerazione le valutazioni attribuite relative alla prestazione individuale rapportate al punteggio massimo previsto per la valutazione del restante personale.

I criteri a) b) e c) saranno considerati a decorrere dall'ultima Progressione Economica Orizzontale.

I punteggi attribuiti saranno ponderati sulla base della seguente tabella:

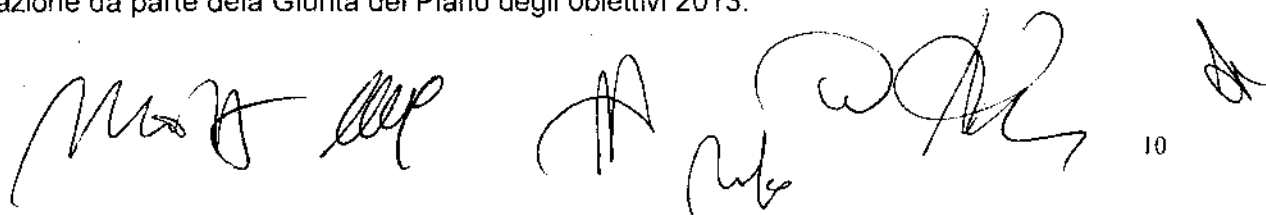
CATEGORIA	a) Esperienza acquisita	b) titoli professionali	c) qualità della prestazione professionale individuale
Da A1 a A2	30%	20%	50%
Da A2 a A3		20%	80%
Da A3 a A4		20%	80%
Da A4 a A5		20%	80%
Da B1 a B2	30%	20%	50%
Da B2 a B3		20%	80%
Da B3 a B4	30%	20%	50%
Da B4 a B5		20%	80%
Da B5 a B6		30%	70%
Da B6 a B7		30%	70%
Da C1 a C2	30%	20%	50%
Da C2 a C3		30%	70%
Da C3 a C4		30%	70%
Da C4 a C5		30%	70%
Da D1 a D2		30%	70%
Da D2 a D3		30%	70%
Da D3 a D4		30%	70%
Da D4 a D5		30%	70%

In caso di parità di punteggio complessivo l'Amministrazione provvederà ad attuare la progressione al dipendente che ha maggior anzianità nella categoria giuridica o in caso di ulteriore parità del dipendente che ha maggior anzianità complessiva di servizio.

Art. 18 Progetti Finalizzati

Le parti convengono che i progetti finalizzati al miglioramento dei servizi siano di norma presentati dalla parte pubblica entro il 28 febbraio di ciascun anno alle OO.SS. in apposito incontro, salve nuove necessità che emergano in corso di esercizio.

Per l'anno 2013 è previsto la realizzazione di un progetto di riordino dell'archivio comunale corrente, come fase propedeutica di un successivo progetto di riordino generale dell'archivio, con il coinvolgimento di tutto il personale dipendente, da finanziare con risorse disponibili ai sensi dell'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999, per un importo di €. 3.500,00. Il progetto definito in sede di approvazione da parte della Giunta del Piano degli obiettivi 2013.



Art. 19
Interpretazione autentica

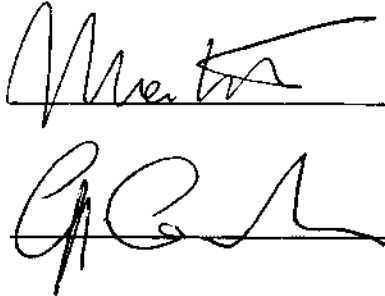
Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 gg. Dall'avvenuta controversia, per definire contestualmente il significato della clausola in questione.

L'interpretazione così avvenuta sostituisce a tutti gli effetti la clausola controversa sino alla vigenza del contratto decentrato.

Art. 20
Norma finale

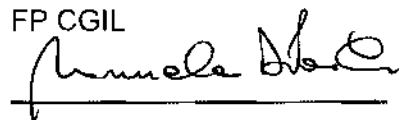
Per quanto non previsto in questo articolato, i riferimenti sono relativi al CCNL ed ai rinvii a norma di legge nello stesso contenuti.

PARTE PUBBLICA

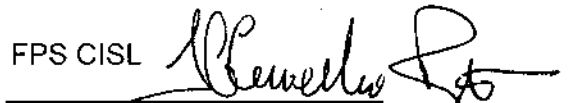


PARTE SINDACALE

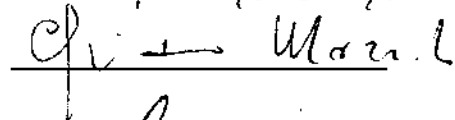
FP CGIL



FPS CISL



FPL UIL p delega Sauguià Roberto



RSU



RSU



RSU



RSU



PROSPETTO DI SINTESI RELATIVO ALL'ACCORDO SULLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013

COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO 2013

Risorse che vengono definite in un unico importo (articolo 31, comma 2 del CCNL 2002/2005)		
CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2	Risorse stabili al 22/01/2004	36.849,84
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	2.302,75
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	1.857,05
CCNL 09/05/06 art. 4, comma 1	0,50% Monte Salari 2003	1.973,25
CCNI 11/4/2008 art. 8 c.2	0,60% Monte Salari 2005	2.580,51
CCNL 22/01/2004	Comparto a carico del Bilancio	
CCNL VARI	Incremento contrattuale progressioni economiche	519,89
art. 9 c.2bis Legge 122/2010	Riduzione per cessazione del personale	- 3.081,15
	Decurtazioni del fondo -parte fissa	- 1.714,79
TOTALE		41.287,35

Risorse variabili da definirsi ciascun anno (articolo 31, comma 3 del CCNL 2002/2005)		
art. 10 CCNL 31/3/99	Somme non utilizzate fondo anno precedente	2.109,96
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.d	Art. 43 Legge 449/1997 Sponsoriz.	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.e	Tempo Pieno - Part-time	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario	1.425,89
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	3.500,00
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	
CCNL 5/10/01 art.4, comma 3	Incentivazione Ici e altri (importo presunto)	3.852,02
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4	Sponsorizzazione, Compensi terzi, ecc.	
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 3	Fino allo 0,3% Monte salari 2005	
TOTALE		10.887,87

TOTALE GENERALE 52.175,22

Fondo Straordinario 8.311,11

Totale fondo risorse umane+ straordinario anno 2013 60.486,33

Fondo posizione organizzative+ risultato 53.625,00

Totale complessivo 2013 114.111,33

FONDO RISORSE UMANE 2013 ricalcolato x verifica rispetto art. 9 c.2 bis l 110.575,48

LIMITE FONDO RISORSE UMANE ANNO 2010 110.645,52

differenza - 70,04
5.246,80

ammontare 1,2% monte salari 1997

UTILIZZO DEL FONDO

DESTINAZIONE PER FINALITA' RICORRENTI O GIA' PREVISTE	
Progressioni economiche	16.902,35
nuova progressione	
	16.902,35
Indennità di comparto	8.199,89
Responsabilità- lettera f) art. 17 ccni 1/4/99	9.300,00
Reperibilità	2.200,00
Indennità di disagio	2.562,54
Maggiorazioni festive	
Maneggio denaro	375,00
TOTALE	39.539,78

Differenza sulle risorse stabili che può essere utilizzata per le altre finalità 1.747,57

DESTINAZIONE PER FINALITA' COLLEGATE ALLA PRODUTTIVITA'	
Produttività e miglioramento servizi	5.283,42
TOTALE	5.283,42

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI	
Incentivazione Ici	3.852,02
Progetti - art. 15 comma 2 Ccnl 1/4/99	3.500,00
TOTALE	7.352,02

TOTALE GENERALE 52.175,22

Fondo straordinario speso	
economie straordinario	

Matti
GRM

Donati

Monica D'Amico
Alba Ron
Luigi Sanfoni
Fay W. Horro

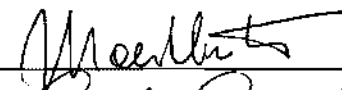

20/06/2013

Il presente contratto collettivo integrativo per il triennio 2013/2015, a seguito della verifica di compatibilità finanziaria compiuta dal revisore dei conti e alla approvazione da parte della Giunta Comunale con deliberazione n. 62 del 25.07.2013, viene sottoscritto in via definitiva dalla parti

Per LA PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE - dr. Mario Visconti

Dr. Giorgio Casonato

per LA PARTE SINDACALE

FP CGIL

FPS CISL

FPL UIL

RSU

RSU

RSU

RSU

