

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2010

In data 18.05.2011 presso la Residenza Municipale del Comune di Grignasco ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Segretario Comunale

Responsabile Area Finanziaria

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CSA

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL

R.S.U. :

Bisetti Nadia, Cacciami Anna, Chiappini Laura, Pedriali Stefano.

Le delegazioni trattanti, preso atto :

-della stipulazione del CCNL in data 22-01-2004 del "CONTRATTO COLLETTIVONAZIONALE DI LAVORO del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;

-della stipulazione in data 09-05-2006 del "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2004-2005;

-della sottoscrizione in data 11-04-2008 del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali - Quadriennio normativo 2006-2009 - biennio economico 2006-2007;

-della sottoscrizione in data 31.07.2009 del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali biennio economico 2008-2009;

Visto il CCDI stipulato in data 16.06.2010 valido per il BIENNIO economico 2008-2009 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 84 del 29.06.2010;

Dato atto che a seguito dei chiarimenti formulati dalla Ragioneria dello Stato, con nota n. 96618 del 16 novembre 2010, è stato stabilito l'ambito di applicazione dell'articolo 9, comma 4, del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122.

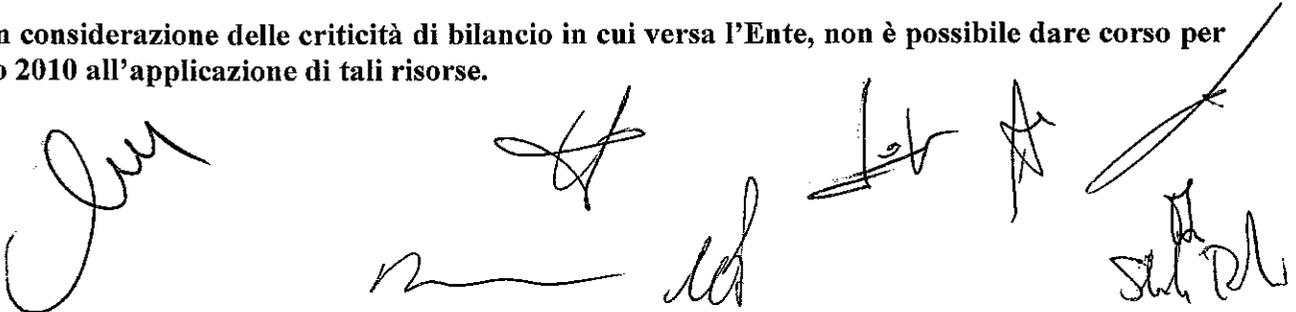
Che a seguito di riscontro contabile occorre procedere al recupero delle somme indebitamente erogate al personale in forza dell'art. 4 comma 2 del CCNL 31.07.2009 per € 5.923,08.

Ritenuto di procedere al recupero delle maggiori somma erogate nel 2009 decurtando il fondo 2010 per il valore corrispondente.

Visto l'art 15 comma 2 del CCNL del 31.03.1999 è previsto che "*in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza*".

Dato atto che con deliberazione della giunta Comunale n° 38 del 06. 04.2011 è stata approvata la relazione della giunta al conto consuntivo 2010, accertando un Disavanzo di amministrazione di euro 496.545,92.

Che in considerazione delle criticità di bilancio in cui versa l'Ente, non è possibile dare corso per l'anno 2010 all'applicazione di tali risorse.



Vista la Preintesa al Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per l' anno 2010, sottoscritta in data 18.05.2011.

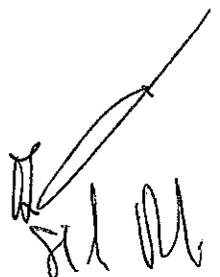
Visto il parere favorevole reso dal Revisore dei Conti in data odierna, acquisito agli atti d'ufficio.

In sede di rinnovo contrattuale le parti si impegnano entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo a riconvocarsi per gli adeguamenti del caso.

Il presente contratto, comprensivo degli allegati, debitamente sottoscritti dalle delegazioni trattanti sopra evidenziate, *diviene esecutivo dal giorno della sua sottoscrizione.*

INDICE

- Art. 1 - Premessa
- Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 5 - Relazioni sindacali
- Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art. 7 - Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione
- Art. 8 - Modalità di concertazione
- Art. 9 - Informazione
- Art. 10 - Consultazione
- Art. 11 - Diritto di assemblea
- Art. 12 - Diritto di affissione
- Art. 13 - Pari opportunità
- Art. 14 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
- Art. 15 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 16 - Formazione ed aggiornamento professionali
- Art. 17 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti
- Art. 18 - Disciplina del lavoro straordinario
- Art. 19 - Costituzione del Fondo CCDI anni 2008-2009 e 2010
- Art. 20 - Modalità di utilizzo del fondo anni 2008-2009 e 2010
- Art. 21 - Attivazione nuovi servizi
- Art. 22 - Disposizioni finali
- Allegato A - Individuazione delle risorse decentrate



Titolo I°

Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto: il miglioramento della funzionalità dei servizi;

l accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

l accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;

l la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;

l prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art. 4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 4 – p. 1 CCNL 22.1.2004).

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Grignasco e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. La sua durata è quadriennale salvo:

l modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;

l la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;

l la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:

a) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

b) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

4. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione.

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, con particolare riferimento a:

- a. i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto delle disciplina dello stesso articolo 17;
- b. i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
- c. i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
- d. i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999;
- e. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), g) del CCNL dell'1.4.1999;
- f. i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
- g. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti la prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- h. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
- i. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- j. le pari opportunità;
- k. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
- l. le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
- m. i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
- n. il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
- o. le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi di cui all'art. 14 del CCNL del 31.3.2004;

Solo nelle materie indicate alle lettere g), h), i) e m) trova applicazione il comma 3 del precedente art. 4, per le restanti materie non è previsto che le parti riassumano libertà di iniziativa e di decisione.

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:

- a. svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;

- b. valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - c. conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica
 - d. metodologia permanente di valutazione;
 - e. individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
 - f. individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 co.6 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
 - g. attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2;
 - h. articolazione dell'orario di servizio;
 - i. calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - j. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
 - k. andamento dei processi occupazionali;
 - l. criteri generali per la mobilità interna.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

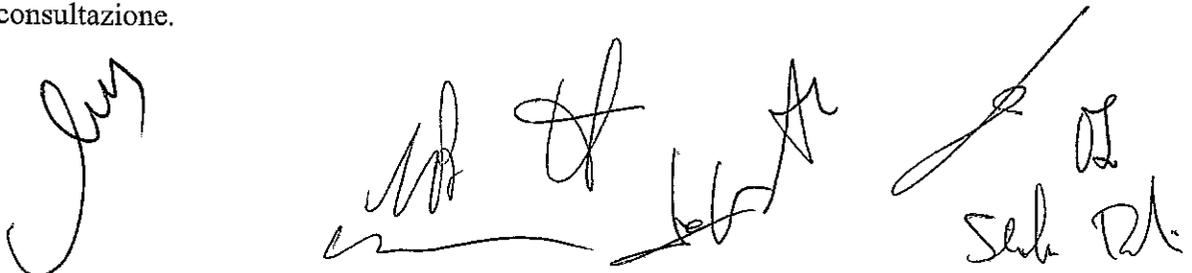
Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione

1. Il Comune di Grignasco informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a single large signature. In the center, there are three distinct signatures. On the right, there are two signatures, one above the other, with the initials 'SR' and 'DR' written below them.

- b. valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - c. conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica
 - d. metodologia permanente di valutazione;
 - e. individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
 - f. individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 co.6 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
 - g. attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2;
 - h. articolazione dell'orario di servizio;
 - i. calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - j. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
 - k. andamento dei processi occupazionali;
 - l. criteri generali per la mobilità interna.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione

1. Il Comune di Grignasco informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a single large signature. In the center, there are three distinct signatures. On the right, there are two signatures, one above the other, with the name 'Selva' written below them.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.

5. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

Art. 10

Consultazione

2. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

TITOLO IV°

Forme di partecipazione

Art. 13

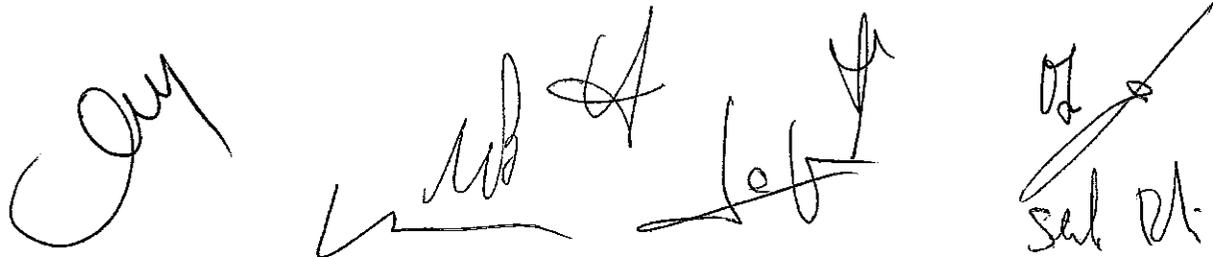
Pari opportunità

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:
 - a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
 - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art 14

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Preso atto del fenomeno del Mobbing, individuato negli atti e nei comportamenti aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie da parte dei datori di lavoro o di altri lavoratori nei confronti di un lavoratore che, ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale nei confronti dello stesso bersaglio ne compromettano la salute, la dignità o professionalità in modo tale da escluderlo dal contesto lavorativo.
2. Qualora insorgano fatti o comportamenti che possano pregiudicare lo stato di salute fisica e morale del lavoratore, l'Amministrazione si impegna a costituire direttamente o su richiesta della parte sindacale o dei lavoratori medesimi, un Comitato Paritetico.
3. Il Comitato sarà costituito da n. tre componenti designati da ciascuna delle organizzazioni Sindacali di comparto firmatarie del vigente C.C.N.L. e dai rappresentanti designati dall'Ente inseno alla delegazione trattante, fatti salvi cause di conflitto o incompatibilità.
Il presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente ed il vice presidente dai componenti di parte sindacale.
4. Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, sono affidati i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;



b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

5. Il Comune di Grignasco 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

TITOLO V°

Disposizioni diverse

Art. 15

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Il Comune di Grignasco si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. Il Comune di Grignasco s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. Il Comune di Grignasco deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 16

Formazione ed aggiornamento professionali

1. Il Comune di Grignasco promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Destinando annualmente un fondo per la formazione e l'aggiornamento professionale.

2. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;

- favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
 - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari;
3. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Art. 17

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, l'Autorità d'Ambito, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

Art. 18

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con un fondo appositamente costituito pari ad euro €. 6.487,10.= oltre oneri di legge.

Eventuali risparmi di spesa andranno ad integrare il fondo di produttività dell'anno successivo.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dai Responsabili incaricati di P.O e dal segretario Comunale, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore".

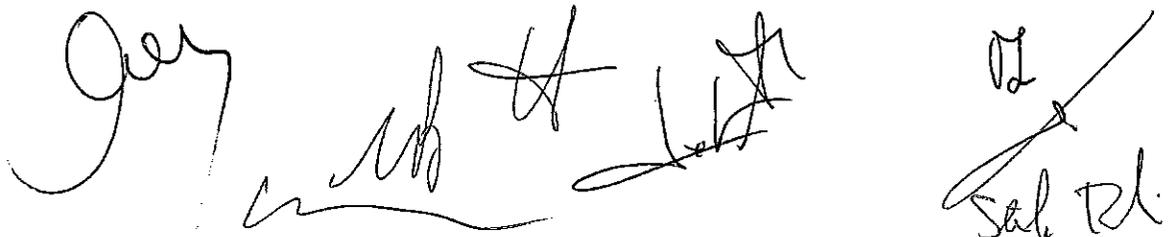
3. Si dà atto che l'istituto è regolato dall'art. 38/bis CCNL 14.09.2000, il quale recita:

"Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro il trimestre successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio".



TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Il Comune di Grignasco, con contratto decentrato integrativo stipulato in data 16.06.2010, ha costituito il fondo di salario accessorio a valere per l'anno 2009.

La Ragioneria dello Stato, con nota n. 96618 del 16 novembre 2010, ha chiarito l'ambito di applicazione dell'articolo 9, comma 4, del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122.

Nell'ambito delle disposizioni sul contenimento delle spese per il personale pubblico previste dal decreto legge 78/2010 (convertito nella legge 122/2010), l'articolo 9, comma 4, ha stabilito che gli aumenti retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali del biennio 2008/2009 - anche se stipulati precedentemente all'entrata in vigore del suddetto decreto legge - non debbano superare il limite del 3,2% (fissato dalla legge finanziaria 2009)-

In caso di superamento di tale limite, le clausole difformi non possono trovare applicazione a decorrere dalla mensilità successiva (giugno) alla data di entrata in vigore del decreto legge con conseguente adeguamento dei trattamenti retributivi.

In merito alla portata della norma, la Ragioneria Generale dello Stato ha innanzitutto chiarito che il suddetto limite di crescita retributiva si riferisce esclusivamente ai benefici economici riconosciuti nell'ambito di procedure contrattuali o negoziali.

Di fatto, la norma trova applicazione nei confronti del personale non dirigente degli Enti locali e per la sanità-: l'articolo 4 del ccnl 31 luglio 2009, per il personale non dirigente enti locali, prevede per il solo anno 2009, la disponibilità di risorse finanziarie aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile;

Per tali comparti, secondo la nota di chiarimento, il citato articolo 9, comma 4, trova applicazione solo in relazione agli emolumenti finanziati con le risorse aggiuntive individuate dalle suddette norme contrattuali, di cui viene disposta l'inefficacia a decorrere dalla mensilità successiva alla data di entrata in vigore dello stesso decreto legge n. 78/2010.

Ciò, con conseguente impossibilità, a decorrere dal 31.05.2010, di erogare i predetti emolumenti anche con riferimento alle somme che, pur stanziato, non siano state ancora corrisposte.

Si rende a tal fine necessario procedere, *esclusivamente per l'anno 2009* al recupero delle somme erroneamente pagate al personale in forza dell'art. 4 comma 2 del CCNL 31.07.2009 per € 5.923,08.

Le suddette risorse verranno recuperate a valere sul fondo 2010 *secondo il prospetto economico allegato al presente contratto a farne parte integrante e sostanziale.*

E' stata inoltre disposta a decorrere dal 2010 la ricognizione delle effettive somme utilizzate per il fondo progressioni orizzontali, accertando una somma complessiva di euro 16.960,30 ed una economia di spesa di euro 9.703,91 secondo quanto riportato nel prospetto allegato.

Art. 19

Risorse destinate al pagamento della indennità di maneggio valori, turno, rischio, disagio

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è assegnata al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio.

I compensi per le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo notturno sono utilizzati per retribuire le seguenti posizioni:

L'indennità di turno è attribuita ai dipendenti che svolgono i servizi di Educatrici Asilo Nido, nel rispetto delle disposizioni stabilite dalle norme contrattuali vigenti.

L'indennità di rischio in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:

a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in

turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);

c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Ai sensi dell'art. 31 CCNL successivo del 14.9.2000, al personale educativo dell'Asilo Nido compete una indennità mensile lorda per 10 mensilità incrementata ai sensi dell'art. 6 CCNL 5.1.2001.

Art. 20

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite specifiche indennità al personale appartenente alle categorie C e D (con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni), in particolare per le figure nominate ai sensi degli artt. 4 e 5 della Legge n. 241/90 e incaricate di responsabilità per i compiti derivanti dall'art. 6 della medesima Legge.

2. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di **€. 300,00 annui lordi**.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

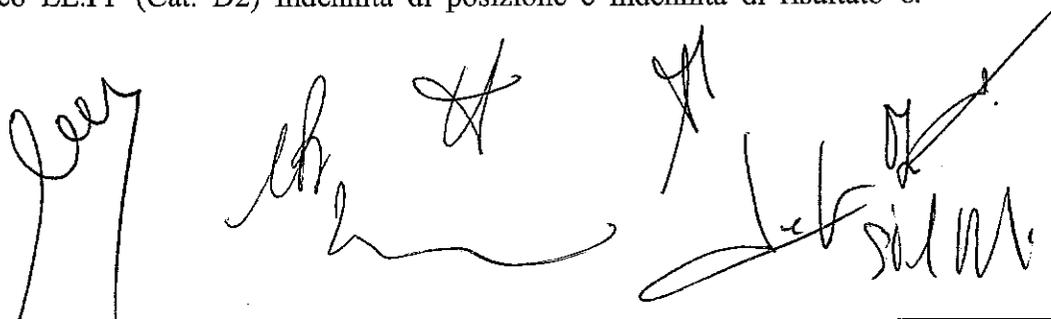
4. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

Art. 21

Risorse destinate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. Per la corresponsione al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato sono previste le seguenti risorse: € 23.250,00 così articolate:

- Responsabile servizio finanziario (Cat. D1) Indennità di posizione e Indennità di risultato € 7.750,00;
- Responsabile servizio tecnico LL.PP (Cat. D2) Indennità di posizione e Indennità di risultato €. 7.750,00



- Responsabile servizio Segreteria (Cat. D1) Indennità di posizione e Indennità di risultato € 7.750,00
L'indennità di risultato verrà erogata ad avvenuta verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati da parte del nucleo di valutazione.
- 2. Le retribuzioni di posizione e risultato nei limiti di spesa convenuti nel presente articolo sono applicati in esecuzione alla concertazione per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999.
- 3. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene secondo la disciplina contenuta nei vigenti CCNL. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
- 4. Le risorse vengono finanziate in parte dall'Ente per € 8.354,29 ed in parte con quota di risparmi di spesa a valere sul fondo per € 14.895,71.

Art. 22

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. le parti danno atto che :
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro,
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL dell'11.4.2008;
 - c) con l'art. 34, comma 5 del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - e) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;
2. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) per le selezioni accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nell'allegato B;
 - b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto, di cui almeno 1 anno conseguito presso il Comune di Grignasco.
 - c) Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti ventiquattro di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il

dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale;

d) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato B del CCDI del 16.06.2010, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto.

e) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 350;

f) a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

g) l'allegato B rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

3. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo di cui all'allegato A dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

4. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto 2 del presente articolo sono destinate le risorse di cui agli allegati prospetti.

Art. 23

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di incentivazione deve essere finalizzato a :

a) promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);

b) promuovere dei progetti obiettivi entro i limiti delle risorse di cui all'art 15 comma 2 del CCNL del 31.03.1999;

c) coinvolgere tutto il personale dipendente fatta eccezione del personale incaricato di P.O..

2. Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli .

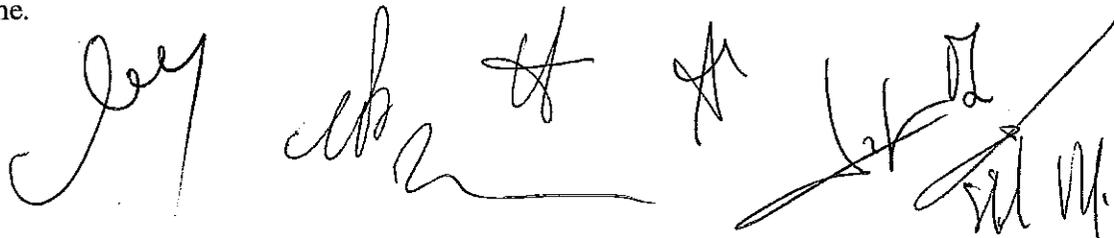
3. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

4. L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi devono realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura, al merito, all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale e al livello professionale del dipendente (categoria di appartenenza), in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. E' esclusa l'attribuzione generalizzata di compensi sulla base di automatismi comunque denominati ivi inclusa la presenza in servizio.

5. L'importo destinato al finanziamento della produttività ed al miglioramento dei servizi è costituito da quanto rimane dallo scorporo degli importi eventualmente destinati al finanziamento degli altri istituti ed alla progressione orizzontale.

La somma massima erogabile per dipendente, non potrà superare la quota della base costitutiva del fondo pari ad una mensilità della retribuzione lorda.

6. La liquidazione effettiva del compenso dovrà avvenire entro e non oltre il mese di Giugno dell'anno successivo alla prestazione.



7. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse in argomento, a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.

8. I risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

10. L'allegato B rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

TITOLO VII°

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

Ammontare del fondo 2010

PARTE ECONOMICA

RISORSE DECENTRATE ANNO 2010

QUOTA A)

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità art. 31 comma 2 ccnl 22.01.04

Importo complessivo quota A anno 2007 (comprensivo incremento anno 2004/2005)	Euro	61.792,95
Incrementi dotazione organica (1) (dichiarazione congiunta n. 18 CCNL 22.1.2004)	Euro	00,00
Risorse destinate pagamento EX LED. (2) (art. 15 , C.1 lett. g) C.C.N.L. 1/4/1999 già ricomprese nella quota a)	Euro	(5.227,92)
Incremento risorse decentrate – 0,5 % monte salari anno 2003 – Inf. 39 % rapporto spesa personale ed entrate correnti. (art. 4 c. 1 CCNL 09.05.06)	Euro	2.655,95
Incremento risorse decentrate – 0,6 % monte salari anno 2005 – Inf. 39 % rapporto spesa personale ed entrate correnti. (art. 8 c. 2 ccnl 28.02.08) (5)	Euro	3.407,07
SUB TOTALE QUOTA A)	Euro	67.855,97

(1) Non sussistono le condizioni non avendo l'Ente provveduto all'incremento della dotazione organica del personale dipendente ferma a n. 32 unità (G.C. n. 202 in data 22.12.2004).

(2) Importo evidenziato ai fini di una maggiore chiarezza, ma già inserito nell'importo complessivo quota A anno 2007 (comprensivo incremento anno 2004/2005.)

(3) Da finanziaria con mezzi di bilancio.



QUOTA B)

Risorse variabili annualmente art 31 comma 3

- Art. 15 comma 1 lett. D ccnl 1.4.99 Risparmi art. 43 L.449/97 e ccnl 1.4.99 modif. da ccnl 5.10.01 (sponsorizzazioni, ecc.)	Euro	00,00
- Art. 15 comma 1 lett. E ccnl 1.4.99 Economie Part Time anno 1999 e successivi	Euro	00,00
- Art. 15 comma 1 lett. K ccnl 1.4.99 e Art.4 comma 3 ccnl 5.10.01 Specifiche disposizioni di Legge (Merloni, ICI, ecc.) (6)	Euro	00,00
- Art. 15 comma 1 lett. M ccnl 1.4.99 Risparmi lavoro straordinario art. 14 anno precedente e somme banca ore non corrisposte entro l'anno successivo al loro accantonamento	Euro	00,00
- Art. 15 comma 2 ccnl 1.4.99 Integrazione risorse fino al 1,2% m.s. 1997	Euro	00,00
- Art. 15 comma 5 ccnl 1.4.99 Riorganizzazione di servizi e accrescimento di quelli esistenti. (7)	Euro	00,00
- Art. 54 ccnl 14.9.00 Notifiche Messi comunali	Euro	00,00
SUB TOTALE QUOTA B)	Euro	00,00
TOTALE GENERALE anno 2010	Euro	67.855,97
Differenza da recuperare dal fondo 2009	Euro	5.923,08

(INDEBITAMENTE EROGATO A SEGUITO DEI CHIARIMENTI DELLA RAGIONERIA DELLO STATO E IN FORZA DEL DISPOSTO DI CUI ALL'ART.9 DEL D.L. 78/2010 CONV. IN L.122/2010

Totale Fondo disponibile anno 2010 Euro **61.932,89**

(6) Quota già inserita ambito singoli progetti art. 90 DLGS 163/2006.

(7) Quota oggetto di contrattazione. Non vi sono ipotesi di accrescimento.

(8) Quota oggetto di contrattazione. Si dichiara la non applicazione dell'incremento stante la sufficienza complessiva del fondo

FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO

Al di fuori del Fondo Euro 6.487,10

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Al di fuori del fondo - Ente privo di figure dirigenziali, previste:

n. 3 (tre) Posizione organizzative	Euro	23.250,00
------------------------------------	------	-----------

di cui euro 14.895,71 finanziate con fondi di bilancio ed euro - 8.354,29 mediante recupero quota di fondo salario accessorio di n° tre unità incaricate di P.O.

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2010

FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- Importo complessivo progressioni economiche al 31.12.2009 riaccertato	Euro	16.960,30
---	------	-----------

FONDO INDENNITA' DI COMPARTO

Importo indennità anno 2010 (comprensiva quota parte anno 2002 Inserita nella quota A)	Euro	11.536,86
---	------	-----------

- Specifiche responsabilità categoria D - C - B (misura non superiore a 2.500 Euro annui lordi)

(Art. 36 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del ccnl 1.4.99, sostituito dall'art 7 CCNL 9.5.2006)

	Euro	6.166,67
--	------	----------

- Specifiche responsabilità professionali categorie B - C - D (Importo massimo annuo 300 euro)

(Art. 36, comma 2 compensi per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di: Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, responsabile tributi, archivisti informatici, addetti U.R.P., formatori professionali, funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi notificatori, servizio protezione civile.)

	Euro	600,00
--	------	--------

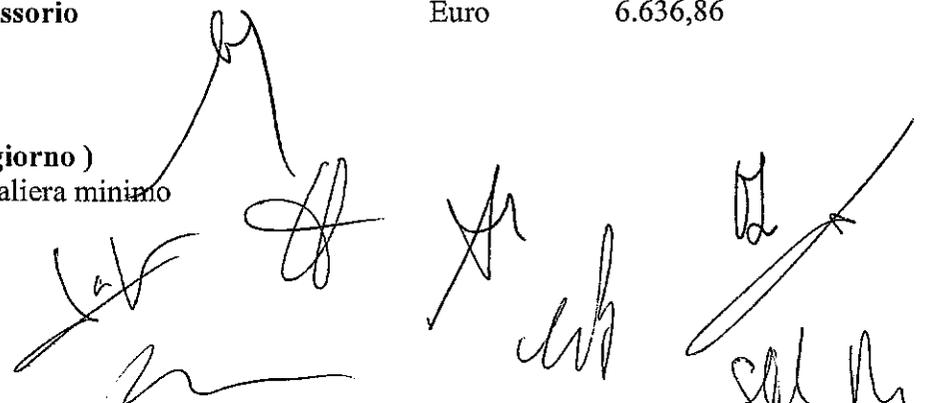
E' presente personale educativo:

Indennità art. 31 comma 7 ccnl 14.9.00 (pers. educ.)	ed	Euro	3.834,88
--	----	------	----------

indennità art. 6 ccnl 5.10.01 (personale educativo)

Recupero quota di fondo salario accessorio di n° 3 (tre) unità incaricate di P.O	Euro	6.636,86
--	------	----------

- Indennità maneggio valori (Minimo 0,52 massimo 1,55 euro al giorno) (Art. 36 ccnl 14.9.2000 indennità giornaliera minimo



euro 0,52, massimo euro 1,55, per il personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per le giornate di effettivo esercizio della funzione)	Euro	656,47
- Disagio (art. 17, comma 2, lettera e) ccnl 1.4.99, modificato dall'art. 36 ccnl 22.1.04 - compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A - B - C)	Euro	735,96
- Indennità di rischio (Importo mensile di euro 30) (Art. 37 del ccnl 14.9.2000, modificato dall'art. 41 del ccnl 22.1.04 indennità per prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica. Importo mensile di euro 30 con decorrenza dal 31.12.2003)	Euro	2.443,00
- Indennità di turno	Euro	165,70
- Accordo Asilo Nido	Euro	00,00
- Reperibilità (art: 17, comma 2, lettera d) , secondo la disciplina degli artt. 11, comma 12, 13, comma 7 e 34, comma 1, lettera f) g) ed h) del d.p.r. 268/87. dell'art 28 del d.p.r. 347/83, del art. 49 del d.p.r. 333790.)	Euro	00,00
Legge Merloni Ove inserita in quota B	Euro	00,00
Rimborso Ministero Interno inserito in quota B	Euro	00,00
TOTALE	Euro	49.736,70
Produttività e quota progetti	Euro	12.196,19
TOTALE	Euro	61.932,89

* * * * *

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE

Il sistema di valutazione delle prestazioni è stato approvato con il CCDI stipulato in data 16.06.2010 cui si fa rinvio per le determinazioni di competenza.

* * * * *

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Parte Pubblica:

Segretario Comunale [Signature]

Responsabile Area Finanziaria [Signature]

Delegazione Sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Sigg.:

Bisetti Nadia [Signature]

Cacciari Anna [Signature]

Chiappini Laura [Signature]

Pedriali Stefano [Signature]

Rappresentanti sindacali territoriali del Comparto delle Autonomie Locali

Organizzazione Sindacale Territoriale CSA [Signature]

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL [Signature]

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL [Signature]

[Large Signature]