

COMUNE DI CASELLA

PROVINCIA DI GENOVA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO 2010

Parere Revisore Conti del 15.12.2010

Sottoscritto il 07.03.2011

art. 1
Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:
Presidente: Dr. Domenico Scrocco Segretario Comunale
Membri: Rag. Roberto Ballarino Responsabile Settore Finanziario

- Per la parte sindacale:
 - 1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Mannu Massimiliano
Mazzolino Giovanna
Pinasco Paolo

 - 2) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Isola Gianfelice CGIL - FP
Canepa Vittorio CISL - FPS
Badalini Paolo UIL - FPL

art. 2
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO. SS. firmatarie del CCNL;
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre - contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

art. 3
Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL, comunque per l'esercizio finanziario 2010.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99) secondo i criteri previsti nel presente CCID.

Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

CAPO I
QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI
E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

art. 4
Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, 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 all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale; per tutto ciò sarà apprezzata la partecipazione propositiva sindacale sull'organizzazione del lavoro.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, ed in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati o delle eventuali decisioni operative.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, dovrà essere fissata la data del successivo incontro.

Nei provvedimenti riguardanti materie oggetto di contrattazione, adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili dei Settori, dovranno essere indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o attraverso i canali informatici.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 e 8 del CCNL 01.04.1999, così come modificati dal nuovo CCNL del 22.01.2004.

art. 5
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 06.07.95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

1) **Servizio Stato Civile:** una persona che assicuri le registrazioni delle nascite e delle morti

- 2) **Servizio Elettorale:** una persona limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini elettorali
- 3) **Servizio Cimiteriale:** una persona limitatamente al ricevimento ed inumazione salma
- 4) **Servizio Vigili Urbani:** un vigile di turno

I servizi suddetti possono essere garantiti anche tramite l'istituto della reperibilità.

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alla RSU entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che lo hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06.07.95 e alla legge 146/90.

art. 6 **Diritti e libertà sindacali**

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO. SS. d'appartenenza e alla RSU, secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s. m. i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro;
- c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO. SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato qualora il lavoratore sia in servizio;

d) oltre il monte ore di cui sopra le OO. SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O. S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO. SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O. S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO. SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi perché impegnata nel garantire i servizi essenziali così come individuati dal precedente art. 5;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

art. 7

Informazione e partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione.

CAPO II

LAVORO STRAORDINARIO

art. 8

Lavoro straordinario

- 1. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario; potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 2009 pari ad **€ 8.000,00**.

2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore o del capo servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.
3. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per rimpinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL.
4. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili o per calamità naturali non concorre nei limiti di cui al comma 1. Le risorse finanziarie sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 3.
5. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 3 del presente articolo.

CAPO III

FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

art. 9

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL 1.4.99. Ai sensi dell'art. 31, commi 2 e 3 del CCNL 22.1.2004, il fondo si compone di due tipi di risorse: risorse stabili e risorse variabili.
2. Si dà atto che gli istituti economici stabili devono essere finanziati con risorse decentrate stabili, mentre tutti gli altri istituti del salario accessorio, oltre che con le risorse variabili, possono essere finanziati anche con risorse stabili.
3. In particolare, le parti concordano:
 - per l'anno 2010 le risorse relative al comma 1 dello stesso articolo sono quantificate sulla base della tabella di cui all'ALLEGATO 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto decentrato e sono ripartite e destinate al pagamento dei diversi istituti del salario accessorio;
4. Al fine di garantire una adeguata integrazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività le parti concordano, per l'anno 2010, di destinare le seguenti risorse aggiuntive di cui all'art. 15 CCNL:
somme per l'implementazione o la riorganizzazione di servizi, per un importo di € 5.000,00 da destinarsi ai soggetti che hanno partecipato alla riorganizzazione del servizio di trasporto scolastico;

5. Le eventuali risorse della produttività 2010, non erogate per quanto previsto al successivo art. 11, costituiranno integrazione al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2010.

CAPO IV
UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

art. 10
Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività

Per l'anno 2010, il fondo costituito dalle risorse stabili e variabili verrà utilizzato come descritto nell'allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto decentrato.

Specifiche per voce dell'utilizzo del fondo

Turno

E' l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale.

Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute ad esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

Rischio

E' l'attività che comporta l'esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si assicurano comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente. Viene attualmente corrisposta a n. 7 dipendenti:

n. 7 operai.

Indennità di disponibilità

E' l'indennità attribuita per particolari attività che si svolgono durante la stagione invernale su turni che producono una situazione di disagio. E' attribuita l'indennità di disagio al personale coinvolto, quantificata in € 10,33 per i giorni feriali e in € 20,66 per i giorni festivi. Le suddette indennità devono essere corrisposte per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate.

Particolari Posizioni

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999 può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.03.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

Sotto tale profilo presentano tali requisiti i sottoelencati dipendenti ai quali, in considerazione dell'incarico, verrà riconosciuto il compenso a lato indicato:

Resp. LL. PP. e Gestione Operai	- Cat. D	€ 2.500,00
Resp. Polizia Locale	- Cat. D	€ 1.300,00
Resp. Stato Civile	- Cat. C	€ 1.000,00
Resp. Anagrafe	- Cat. C	€ 1.000,00
Resp. Notifiche atti	- Cat. C	€ 500,00
Messo Notificatore	- Cat. B	€ 500,00
Capo operai	- Cat. B	€ 500,00 (solo per anno 2010)

L'ammontare totale della somma destinata alla tipologia dei compensi di cui al presente articolo è stabilita, per l'anno 2010, in € 7.300,00

Particolari Responsabilità Anno 2011

Le parti concordano nel riconoscere a decorrere dall'anno 2011 ulteriori particolari responsabilità e precisamente:

Resp. Commercio	- Cat. C	€ 1.500,00
Resp. Affari Generali/Segreteria	- Cat. C	€ 1.000,00
Resp. Isola Ecologica	- Cat. B	€ 1.000,00

L'ammontare totale della somma destinata alla tipologia di detti compensi è stabilita per l'anno 2011 in **€ 3.500,00** cui andrà sommata la somma di € 6.800,00 per le altre responsabilità per un totale di **€ 10.300,00**.

Produttività Individuale e Collettiva

La valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti avvengono utilizzando i sistemi e le schede valutative derivanti dai precedenti accordi.

L'ammontare delle risorse da destinare a compensi incentivanti la produttività, per l'anno 2010, è pari ad **€ 14.999,00**.

La ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività avverrà secondo i seguenti criteri:

- a. determinando la somma di **€ 5.000,00** di utilizzo del fondo per la produttività per risorse da destinare a produttività individuale mediante l'assegnazione di un progetto di

riorganizzazione del Servizio di Trasporto Scolastico che coinvolga il personale dipendente addetto a tale servizio;

b. determinando la restante somma di **€ 9.999,00** di utilizzo del fondo per la produttività per risorse da destinare a produttività collettiva che coinvolga tutto il personale dipendente;

c. Le eventuali risorse della produttività, non erogate per quanto previsto al punto *a)* e *b)*, costituiranno integrazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

Le risorse relative alla produttività collettiva saranno erogate in proporzione al punteggio individuale conseguito sulla base della scheda di valutazione derivante dalle precedenti contrattazioni già in uso. Dovrà essere raggiunto un punteggio minimo. A chi non raggiunge tale punteggio non verrà erogato alcun compenso incentivante la produttività.

La valutazione, che sarà effettuata dal Responsabile di Settore di competenza, viene consegnata al personale per consentire l'eventuale ricorso con contraddittorio da parte del soggetti Interessati o dal loro rappresentante sindacale, il quale sarà preso in esame dal Segretario Comunale, per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

I progetti di cui alla lettera *a)* del comma precedente vengono individuati ed assegnati dalla Giunta Comunale con propria deliberazione. I responsabili di settore redigono la relativa parte riguardante la fase attuativa degli stessi e ne valutano il grado di realizzazione al termine dell'anno con apposita relazione da sottoporre al Nucleo di Valutazione.

art. 11

Requisiti per la progressione economica orizzontale per la durata del CCID

1. A norma dell'art. 5, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto dei criteri indicati dalla disposizione medesima.
2. Le risorse disponibili nel fondo sono individuate, in sede di annuale contrattazione integrativa decentrata, allorché viene stabilita la quota del fondo da destinare alle progressioni economiche che si intendono effettuare nell'anno di riferimento e con indicazione delle categorie interessate. Per l'anno 2010 non è stanziata alcuna somma destinata a tale istituto in quanto non sono previste progressioni orizzontali per nessuna categoria.
3. L'Amministrazione comunale si impegna ad effettuare eventuali progressioni economiche compatibilmente con la disponibilità delle risorse stabili del fondo e sulla base dei criteri che saranno oggetto della contrattazione per l'anno 2011, qualora la normativa allora vigente lo consenta.
4. Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
 - la valutazione sarà effettuata da parte del Responsabile del Servizio di appartenenza, mentre per i Responsabili di posizione organizzativa verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione.
 - la pubblicazione delle graduatorie sarà resa pubblica mediante affissione all'albo pretorio per 10 gg. consecutivi e comunicazione nella bacheca sindacale;
 - ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata;

- in relazione alla sola fase di valutazione, il dipendente potrà presentare ricorso interno entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie, e potrà, motivandone le ragioni, richiedere nei successivi 5 giorni il riesame della procedura da parte del Nucleo di Valutazione che dovrà pronunciarsi in via definitiva con efficacia vincolante nei successivi 30 giorni.

art. 12

Retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 8 - 11 del CCNL - ordinamento del 31.03.99, si individuano le posizioni organizzative secondo criteri generali, autonomamente predeterminati, tenendo conto dei parametri seguenti:

- a) Dimensioni organizzative
- b) Responsabilità e relazioni
- c) Professionalità
- d) Gestione.

Conseguentemente, le parti, sulla base della disciplina indicata al precedente comma 1, concordano sul fatto che le figure professionali saranno individuate dall'Amministrazione.

L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo comporta ed implica le funzioni ai sensi dell'art. 107, del D. Lgs. 267/00, e s. m. i..

La valutazione del risultato sarà a cura del Nucleo di Valutazione.

CAPO V LAVORO PART - TIME

art. 13 Lavoro part - time

1. I posti part - time previsti nella dotazione organica o trasformati su richiesta non possono essere superiori al contingente determinato ai sensi della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali.
2. Il rapporto di lavoro del dipendente del Comune è trasformato, da tempo pieno a tempo parziale, secondo le modalità previste dalla vigente disciplina.
3. Valutata la richiesta avanzata in relazione alle proprie esigenze l'Ente:
 - a) formalizza l'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro;
 - b) differisce con provvedimento motivato la trasformazione del rapporto, quando la stessa arrechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, avuto riguardo alle mansioni svolte dal dipendente e alla sua posizione nell'organizzazione del Comune;
 - c) nega, con provvedimento motivato, la trasformazione quando l'attività di lavoro che il dipendente intende svolgere determini concreto conflitto di interessi con la specifica attività

di servizio svolta oppure quando la trasformazione pregiudichi o renda maggiormente onerosa l'erogazione di attività di servizio alla persona;

- d) contestualmente alla concessione del part - time, il dipendente potrà essere assegnato, nel rispetto della categoria di appartenenza, a un servizio diverso da quello di attuale destinazione.

CAPO VI

PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

art. 14

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. In accordo e con la collaborazione del R.I.S. e RSU 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 o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

art. 15

Norme finali

Il presente contratto integrativo decentrato composto da n. 12 pagine più All. 1 sostituisce i precedenti e tutti gli accordi ad esso riferiti, che rimangono vigenti solo se non espressamente modificati dalla presente contrattazione.

OO. SS.:

Gianfelice Isola - CGIL FP

Vittorio Canepa - CISL FPS

Paolo Badalini - UIL FPL

Amministrazione Comunale:

Dott. Domenico Scrocco - Segr. Comunale

Rag. Roberto Ballarino - Resp. Settore Finanziario

R.S.U.:

Mannu Massimiliano

Mazzolino Giovanna

Pinasco Paolo

COMUNE DI CASELLA

FONDO ANNO 2010

Indennità comparto	euro	7.600,00
Specifiche responsabilità	euro	7.300,00
Indennità (rischio, turno, disagio, reperibilità)	euro	11.016,00
Progressioni orizzontali	euro	18.909,00
Fondo parte variabile	euro	9.999,00
Incremento fondo nuovi servizi	euro	5.000,00
Straordinario	euro	8.000,00
TOTALE	EURO	67.824,00