

# CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

COMUNE DI CENTALLO

firmato il giovedì 11 giugno 2009





COMUNE DI CENTALLO  
PROVINCIA DI CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO

Oggi \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_, dell'anno 2009, nella sede del comune di CENTALLO, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 4 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dello stesso C.C.N.L.

Sono presenti:

A) per la parte pubblica, i signori:

COGNOME E NOME	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
TOMBARELLO MARIA ANGELO	<i>[Signature]</i>

B) in rappresentanza delle R.S.U. e delle organizzazioni sindacali, i signori:

COGNOME E NOME	ORGANIZZAZIONE SINDACALE RAPPRESENTATIVA
GIORDANENGO SILVIO	FP-CISL <i>[Signature]</i>
WOLANO BETESANO	CGIL-FP <i>[Signature]</i>
GERBAUDO CORRADO	RSU <i>[Signature]</i>
SALOMONE NICOLETTA	<i>[Signature]</i>
BIANCO WILHELM	<i>[Signature]</i>
ENRICA BRIGNONE	<i>[Signature]</i>



11 GIU 2009

## STABILISCONO

Premesso che:

- il C.C.N.L. prevede che in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
  - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
  - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a);
  - c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
  - d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di rinnovazione;
  - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - g) le pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del D.P.R. 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
  - h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
  - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;
  - j) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 35 del D.Lgs. 29/93;
  - k) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda le materie previste dall'art. 16, comma 1, del C.C.N.L. stipulato in data 31 marzo 1999;

- i contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali, con disposizioni legislative vigenti e comportare oneri non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Richiamato l'art. 40, commi 3 e 4, del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che la contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra diversi livelli. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con 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.

Le pubbliche Amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.



11 GIU 2009

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, appearing to be official approvals or signatures of the representatives of the municipalities.

Visti gli articoli 5, comma 4, come sostituito dall'art. 4, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, e 10 del citato contratto collettivo nazionale di lavoro che, rispettivamente, disciplinano:

- a) i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato;
- b) la composizione delle delegazioni.

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni-autonome locali,

### **PRESO ATTO**

che la dotazione organica del Comune di Centallo è di n. 36 posti e che il personale in servizio presso il Comune di Centallo consta di n. 26 alla data del 31.12.2008 così come risulta dal seguente prospetto:

	categoria B	categoria B3	categoria C	categoria D	categoria D3	
posti coperti	2	3	9	6	0	20
posti scoperti	1	2	3	2	0	8
posti coperti a part-time	1	2	2	1	0	6
posti scoperti a part-time	0	0	0	0	0	0
	4	7	14	9	0	34

### **CIO' PREMESSO**

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo

#### **ART. 1**

##### **CAMPO DI APPLICAZIONE.**

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente del Comune di Centallo.
2. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

#### **ART. 2**

##### **DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.**

1. Il presente contratto concerne il periodo di validità previsto dal CCNL.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Per ciò che attiene la costituzione del fondo del salario accessorio le parti convengono di consultarsi almeno una volta l'anno nel primo trimestre, fatto salvo la possibilità di calendarizzare diversamente.

**ART. 3****CONFERMA SISTEMA RELAZIONI SINDACALI CCNL 1-4-99.**

1. Il tempo impegnato dalla RSU in trattative, esame, consultazioni, confronti deve essere considerato nel monte ore a disposizione.
2. L'ente ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1998/2001, provvederà a dare preventiva e comunque, qualora non possibile, tempestiva informazione sulle materie e gli atti riguardanti il personale e le materie oggetto di contrattazione e concertazione.
3. I rappresentanti sindacali hanno diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro 7 agosto 1998.
4. In caso di sciopero previsto per l'intera giornata o ad ore, la trattenuta sarà pari alle ore che effettivamente il dipendente avrebbe dovuto prestare nella giornata stessa.
5. L'Amministrazione metterà a disposizione un indirizzo di posta elettronica che le OO.SS. e la R.S.U. potranno utilizzare per ricevere i comunicati sindacali e per inviarli ai lavoratori dell'Ente.

**ART. 4****TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

1. Il presente cdi si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. 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 con rinnovo tacito dei criteri nel caso di mancata determinazione di nuove modalità.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo le modalità previste dal CCNL. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. Il presente cdi conserva la propria efficacia fino alla stipulazione, del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
4. L'ente è tenuto a trasmettere il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva,

11 GIU 2009



## **ART. 5 CONCERTAZIONE - CONTRATTAZIONE**

Ciascuno dei soggetti legittimati all'art. 10 comma 2 ricevuta l'informazione può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

### **1. LA CONCERTAZIONE**

si effettua per le materie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31 marzo 1999 e qui riportate:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- 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 di cui all'art. 6;
- e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'art. 5;
- f) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;
- g) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2.

e per le seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di servizio;
- b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- d) andamento dei processi occupazionali;
- e) criteri generali per la mobilità interna.

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

### **2. LA CONTRATTAZIONE**

le materie di contrattazione decentrata sono previste all'art. 4 del CCNL del 01.04.1999 e qui riportate:

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a);
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);

- d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333(5), anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, comma 1, lettera k);
- i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;
- m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

integrate dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 31 marzo 1999

- completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5, comma 2;
- modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.

## ART. 6

### COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

1. Al fine di rimuovere le cause che impediscono un effettiva parità tra uomo e donna all'interno dell'Ente viene istituita la commissione delle pari opportunità che è formata da un componente per ogni organizzazione sindacale e da uno nominato dalla RSU da un numero di componenti da parte dell'amministrazione in modo che all'interno vi sia un numero di componenti paritetico. Il 50% dei componenti dovrà essere donna e, al fine di garantire la componente di genere, il numero della commissione verrà adeguato fino a raggiungere la percentuale richiesta.
2. Ai componenti le commissioni dovrà essere garantita l'agibilità all'interno dell'orario di lavoro e pertanto durante i lavori delle commissioni o nell'espletamento delle funzioni richieste dai comitati, il personale è considerato a tutti gli effetti in servizio, nei limiti previsti dal CCNL e compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. L'Ente attiverà proprie risorse, anche attraverso i finanziamenti regionali o della comunità Europea, al fine di consentire il funzionamento delle commissioni.
4. Si da atto che il comitato previsto nel presente articolo per l'attuale contratto non viene attivato in quanto il personale femminile presente in servizio rappresenta il 61,53 % del personale effettivo.



Handwritten signatures and initials, including a large 'H' at the top right and several scribbled signatures below.

**ART. 7****COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBING.**

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL del 1° aprile 1999 potranno pertanto essere istituiti, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente o concordare la costituzione di un unico comitato fra Enti territorialmente contigui, finalizzati agli obiettivi previsti nell'art. 8 del CCNL 2002/2005.
4. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Il comitato paritetico ha i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- 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;
- 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;
- formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli Enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

**ART. 8****PERSONALE UTILIZZATO A TEMPO PARZIALE E SERVIZI IN CONVENZIONE.**

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, l'ente può utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro



d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.

2. Per quanto riguarda la gestione delle risorse umane ed economiche del personale interessato, si rimanda a quanto previsto integralmente all'art. 14 del CCNL 2002/2005.

**ART. 9  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE APICALI.**

Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative vengono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati in cat. D in base e per effetto di un incarico a termine conferito dal Sindaco con proprio decreto e sulla base delle indicazioni dell'art. 9 CCNL del 31.03.1999 tuttora vigente.

**TRATTAMENTO ECONOMICO  
ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE**

**ART. 10  
DISCIPLINA DELLE "RISORSE DECENTRATE".**

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dall'ente, per ogni anno di riferimento entro il 1° trimestre secondo le modalità definite dall'art. 31 del CCNL 2002/2005, previo consultazione con le RSU e le OO.SS. circa le modalità di indirizzo e utilizzo.
2. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999 sulla conservazione e riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

**ART. 11  
PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

Le parti prendono atto del sistema valutativo previsto nell'ente e così riportato:

- a) nell'assegnazione delle risorse annualmente a disposizione, verranno valutati i settori e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento i processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi;
- b) Ai fini delle selezioni per la progressione orizzontale, verranno applicati criteri (valutati su fattore 100):

9  
11 GIU 2009



Handwritten signatures and initials, including a large 'H' at the top right and several scribbled signatures below it.

- cat. A: esperienza 49% - qualità prestazioni individuali 51%
- cat. B: esperienza 40% - qualità prestazioni individuati 60%
- cat. C: esperienza 31% - qualità prestazioni individuali 69%
- cat. D: esperienza 15% - qualità prestazioni individuali 75% - arricchimento professionale 10%

Per lo specifico dei punteggi si rinvia alle “**Schede valutative per passaggio orizzontale dipendenti cat. A), B), C), D)**” già esistenti nell’ente;

- c) a partire dall’anno 2008 e per gli anni successivi la decorrenza economica e giuridica sulle progressioni economiche orizzontali sarà sempre il 1° gennaio di ogni anno di riferimento. Le valutazioni avverranno con riferimento al giorno precedente 31 dicembre di ogni anno con effetto della progressione il giorno seguente e precisamente il 1° gennaio. Per le progressioni 2008 le valutazioni prenderanno in considerazione la data del 31 dicembre 2008 con assegnazione della nuova progressione economica e giuridica a far data dal 1° gennaio 2009.
- d) Le graduatorie che si formeranno all’atto della selezione distinte per categorie resteranno valide sino al 31 dicembre dell’anno successivo.

#### **PARTECIPA ALLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE IL PERSONALE CHE:**

- nel biennio precedente alla data della selezione NON sia stato destinatario di **sanzioni disciplinari** superiori al richiamo scritto professionale;
- abbia maturato alla data della selezione almeno **un’anzianità di servizio** e una **presenza effettiva, includendo altresì l’assenza per maternità obbligatoria e eventuali distacchi sindacali, di ALMENO DUE ANNI (24 mesi) SVOLTI NEL COMUNE DI CENTALLO, NELLA CATEGORIA ECONOMICA DI RIFERIMENTO E NELLA POSIZIONE ECONOMICA IMMEDIATAMENTE INFERIORE;** (art. 9 CCNL del 11.04.2008);

Essendo questo un onere gravante sul fondo di produttività, occorrerà anno per anno ridistribuire la destinazione del fondo in base alle effettive risorse.

Qualora le risorse disponibili per le progressioni orizzontali non consentano al personale partecipante di accedere alla PEO si fa riferimento alla seguente modalità di distribuzione delle risorse stanziare e secondo la seguente formula:

$$(\text{num. dip. in categ. che partecipano} : \text{num. dip. totale che partecipano} = X : 100)$$

X = % di somma a disposizione per una determinata categoria  
calcolata sulla somma a disposizione  
abbiamo la cifra a disposizione per una determinata categoria

In caso di parità di punteggio nella graduatoria finale si prevede un colloquio atto a verificare le professionalità inerente alla nuova posizione.

**ART. 12****CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE: PROGRESSIONI VERTICALI**

Il sistema di progressione verticale ha come propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane ed il riconoscimento delle capacità professionali interne.

Si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale o del medesimo profilo in cui cambino però le responsabilità, le relazioni la complessità ed il contenuto delle prestazioni.

La possibilità di passaggio a categoria superiore sarà quindi basata in gran parte su valutazioni effettuate dall'Ente.

La progressione verticale è disciplinata dalle procedure previste dal Regolamento interno approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 28.05.2007 ad oggetto: "Regolamento per le modalità di assunzione all'impiego - approvazione".

**COMPENSI, INDENNITA' E ALTRI BENEFICI ECONOMICI****ART. 13****UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ. (ART. 36 contratto 22.01.2004) - MODIFICHE ALL'ART. 17 DEL CCNL DELL'1.4.1999.**

Le indennità previste nel presente articolo verranno erogati in un'unica soluzione a fine anno e a seguito di verifica delle prestazioni svolte e compatibilmente con le risorse disponibili nel fondo di produttività.

Tale compensi verranno erogati in relazione a diversi livelli di responsabilità o per il parziale conseguimento dei risultati, in proporzione alla percentuale del lavoro svolto e comunque in relazione all'effettivo periodo di svolgimento;

In presenza di più forme di specifiche responsabilità di cui ai compensi previsti ai punti successivi c) e d) interessanti un dipendente, si prevede la corresponsione di un unico compenso eventualmente il più favorevole.

Tali compensi sono incompatibili con altri trattamenti economici corrisposti per le stesse ragioni anche derivanti dal CCNL;

Le risorse decentrate variabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti contrattuali come da disposizioni dei CCNL vigenti:

- a) indennità di **rischio**;
- b) compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni **disagiate**;
- c) compenso per l'esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** per le categorie B, C e D;

11  
11 GIU 2009

d) compenso per le **specifiche responsabilità** delle figure professionali previste dall'articolo 36 del CCNL 22 gennaio 2004;

a) POSIZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A **RISCHIO** PREGIUDIZIEVOLI PER LA SALUTE E L'INTEGRITÀ PERSONALE.

#### **RISCHIO**

Tale indennità può essere corrisposta per:

- la fattispecie di situazioni lavorative rischiose, quali la manutenzioni varie e stradale e relative attrezzature, uso di automezzi, situazioni lavorative rischiose anche a seguito di macchinari in movimento, lavori che comportano contatto di materiali e prodotti dannosi.
- la corresponsione dell'indennità verrà effettuata per i periodi di effettiva prestazione di servizio nelle condizioni di rischio, con esposizione diretta e continuativa per tutto l'orario di lavoro;
- la corresponsione di tale indennità verrà revocata, se il dipendente viene adibito ad altre mansioni non rischiose;
- la presente indennità è incompatibile con altri trattamenti economici corrisposti per le stesse ragioni, anche derivanti dal CCNL.
- tale indennità verrà erogata a scadenza semestrale e in base alle effettive presenze e alla verifica dei punti sopra esposti.
- l'importo dell'indennità viene dettata dal art. 41 CCNL 22.01.2004 pari a €. 30,00 mensili e compatibilmente con le risorse disponibili nel fondo di produttività.

#### **Si evidenziano le seguenti figure**

Esecutori e Collab. Prof.le cat. B (n. 3 figura) CANTONIERI e (n. 1 figura) NECROFORO (n. 1 figura) SERVIZI PULIZIA.

L'indennità di rischio stabilita in €. 30,00 mensile lordo per ogni figura verrà corrisposta limitatamente per l'anno 2008 a fine anno, in base alle risultanze delle effettive presenze e comunque sempre in relazione alla sussistenza delle risorse disponibili nel fondo di produttività.

Si da atto che per l'anno 2008 si prevede una spesa quantificata in €. **1.800,00**.

b) COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE **DISAGIATE** DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE "A", "B" E "C"

#### **DISAGIO**

Per l'anno 2008 non vengono evidenziate figure professionali e/o servizi con condizioni particolarmente disagiate.

Per l'anno 2009, qualora verranno individuati attività lavorative disagiate che richiedono interventi urgenti e non programmabili (rientro notturno per causa neve ) (rientro notturno necroforo per apertura straordinaria camera mortuaria) e nella misura massima di €. 300,00 annui lordi a figura e comunque sempre in relazione alla sussistenza delle risorse disponibili nel fondo di produttività e alla verifica della sussistenza del disagio.

c) COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE "B" E "C" O PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLA CATEGORIA "D" - Art. 7 CCNL 9 maggio 2006.

#### **SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Tale indennità può essere corrisposta per:

compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e più precisamente:

- Valutare a fini istruttori le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento.
- Accertare d'ufficio i fatti, adottando ogni misura per il sollecito svolgimento dell'istruttoria. (Per es: richiedere il rilascio di dichiarazioni, la rettifica di quelle errate o incomplete o esibizioni documentali, o anche esperire accertamenti tecnici ed ispezioni).
- Provvedere d'ufficio all'acquisizione di documenti o copie di essi, relativi a stati e qualità che l'interessato abbia dichiarato già in possesso dell'amministrazione (richiedendo a quest'ultimo di indicare in quale occasione li abbia presentati)
- Proporre l'indizione della conferenza di servizi.
- Curare le notificazioni, pubblicazioni e comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti.
- Adottare, ove ne abbia competenza, il provvedimento finale, oppure trasmettere gli atti all'organo competente per l'adozione
- Responsabilità di prodotto e risultato e che richiedono attuazione in autonomia e in riferimento degli indirizzi dati dal responsabile del servizio;
- Lavorazioni con necessità di aggiornamento, studio, approfondimento e ricerca, attività di procedimenti di particolare complessità.
- Qualità e quantità degli atti di rilevanza interna ed esterna.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di €. 700,00 e comunque sempre in relazione con le risorse disponibili nel fondo di produttività.

L'indennità per specifiche responsabilità è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	D	C	B
Responsabilità procedimenti amministrativi e di coordinamento	€. 700,00	€. 550,00	€. 450,00

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.

- L'attribuzione dell'indennità e i relativi importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- Tale indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, verificata e liquidata annuale. La corresponsione dell'indennità è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio.



11 GIU 2009

*[Handwritten signatures and initials]*

**Vengono evidenziate le seguenti figure professionali e i relativi servizi per l'anno 2008:**

**AREA TECNICA**

- n. 1 figura di cat. D non responsabile di servizio.
- n. 2 collaboratori amministrativi cat. B.
- n. 1 capo cantoniere

**AREA AMMINISTRATIVA**

- n. 1 figura di cat. D non responsabile di servizio
- n. 3 istruttori amministrativi cat. C.
- n. 1 collaboratori amministrativi cat. B.

**AREA RAGIONERIA**

- n. 2 istruttori amministrativi cat. C.

**AREA DEMOGRAFICA**

- n. 1 istruttori amministrativi cat. C.

**AREA ELETTORALE**

- n. 1 istruttori amministrativi cat. C.

La presente indennità è incompatibile con altri trattamenti economici corrisposti per le stesse ragioni, anche derivanti dal CCNL.

Tale compensi verranno erogati dall'ufficio personale a fine anno sulla base delle schede valutative già previste nell'ente accompagnata dalla relazione del Responsabile che tenga conto:

- dei diversi livelli di responsabilità o per il parziale conseguimento dei risultati,
- della percentuale del lavoro svolto e comunque in relazione all'effettivo periodo di svolgimento;
- dei procedimenti assegnati o comunque svolti ed in relazione alla quantità e qualità del lavoro svolto.

Si da atto che per l'anno 2008 si prevede una spesa quantificata in **€ 8.800,00**

d) COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ STABILITE DAL CCNL 22 GENNAIO 2004 A DETERMINATE FIGURE PROFESSIONALI (INDICATE NELL'ARTICOLO 36)
---

Al sottoelencato personale delle categorie B e C, e categoria D che non risulti nominato Responsabile o titolare di Posizione Organizzativa, viene attribuito un compenso accessorio massimo pari a **€ 300 annui lordi**, per lo svolgimento delle mansioni affidate con atto formale:

- e) Ufficiale di stato civile e anagrafe (n. 1 figura);
- f) Ufficiale elettorale (n. 1 figura);
- g) Addetti agli uffici tributi (n. 1 figura);
- h) Messo notificatore svolgente funzioni di Ufficiale Giudiziario (n. 2 figura);
- i) Addetto all'ufficio relazioni con il pubblico compreso lo sportello al pubblico presso uff. protocollo (n. 2 figura);
- j) Addetto ai servizi di protezione civile (n. 1 figura);
- k) Archivi informatici (n. 1 figure);

**ART. 14****DETERMINAZIONE IMPORTI DELL'INDENNITÀ GIORNALIERA AL PERSONALE ADIBITO IN VIA CONTINUATIVA A SERVIZI CHE COMPORTANO MANEGGIO DI VALORI DI CASSA.****MANEGGIO VALORI**

Tale indennità può essere corrisposta per:

- la fattispecie di situazioni lavorative in cui vi è l'obbligo del maneggio di valori di cassa in contanti o altri titoli equivalenti in via continuativa;
- per quanto riguarda le figure che possono accedere all'indennità e la regolamentazione dell'indennità in relazione al valore degli importi medi mensili e al periodo effettivo in cui sono maneggiati si fa riferimento al regolamento interno approvato con deliberazione di G.C. n. 48/2002.;
- tale indennità verrà erogata a fine anno e in base alla effettiva presenza e in attuazione del regolamento sopra esposto.
- sono previsti € 713,00 quale importo totale massimo annuo sempre compatibilmente con le risorse disponibili nel fondo di produttività.

**ART. 15****INCENTIVO PER LE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALLA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE INDICATE NELL'ARTICOLO 15, COMMA 1, LETTERA K (CCNL 1° APRILE 1999)**

Incentivo per specifiche attività e prestazioni a norma di legge;

Tali incentivi vengono corrisposti al personale che svolgono particolari attività per le quali specifiche normative prevedono l'incentivazione (es.: progettazione interna, recupero evasione tributaria, indagini statistiche, monitoraggi previsti da deleghe e trasferimento di funzioni da parte di organismi statali, ecc.);

La quantificazione dell'incentivo, può essere stabilito dalle normative di riferimento.

**ART. 16****INDENNITÀ DI TURNO, STRAORDINARIO ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO-FESTIVO.****1) INDENNITÀ PER TURNO**

Tali compensi sono stabiliti dai CCNL con specifiche maggiorazione. Saranno da corrispondersi trimestralmente in base all'effettiva presenza in servizio, a condizione che si verifichino le condizioni della turnazione previste dal CCNL e a seguito di verifica delle prestazioni svolte dal Responsabile del Servizio e compatibilmente con le risorse disponibili nel fondo di produttività.

**2) COMPENSI PER STRAORDINARIO**

L'indennità sarà erogata, se ed in quanto dovuta.



11 GIU 2009

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several smaller ones below, some appearing to be initials like 'AB' and 'RB'.

Tali compensi sono stabiliti dai CCNL con specifiche maggiorazione e da corrispondersi trimestralmente in base all'effettiva presenza EXTRA LAVORATIVA e a seguito di verifica delle prestazioni svolte dal Responsabile del Servizio e compatibilmente con le risorse disponibili nel fondo di produttività.

L'orario straordinario autorizzato alla liquidazione/recupero va considerato solo per frazioni pari ai trenta minuti effettuati consecutivamente.

La liquidazione delle ore straordinarie avverrà in presenza di autorizzazione scritta del Responsabile del servizio e non oltre le somme autorizzate per ogni trimestre.

Eventuali eccedenze di ore autorizzare oltre la capacità di spesa dovranno essere accordate dal Responsabile del servizio al recupero.

Eventuali eccedenze di frazioni inferiori ai trenta minuti verranno gestite nel monte ore settimanale della flessibilità.

**Art. 17**  
**STRAORDINARIO PER CALAMITÀ NATURALI.**

Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

**Art. 18**  
**DISCIPLINA PER LA GESTIONE E IL RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVI O ALLA REALIZZAZIONE DI PROGETTI FINALIZZATI E DEI RELATIVI TRATTAMENTI ACCESSORI COLLEGATI.**

Qualora l'Amministrazione ritenga opportuno attivare specifici obiettivi che l'ente intende raggiungere la Giunta Comunale procederà alla valutazione e all'approvazione di quei progetti finalizzati che rispecchieranno gli scopi specifici da pervenire compatibilmente anche con le somme che eventualmente verranno messe a disposizione.

Eventuali progetti approvati dalla Giunta Comunale con propria deliberazione verranno comunicati dall'ufficio personale a seguito di apposita determina di autorizzazione e impegno spesa, subordinandone l'attivazione.

I dipendenti verranno autorizzati con specifiche autorizzazioni e disposizioni scritte da parte del Responsabile del Servizio.

Eventuali progetti non conformi alla procedura sopra esposta saranno a piena responsabilità del Responsabile del Servizio sia per lo svolgimento che per il pagamento.

La valutazione finale, certificata a consuntivo dal Responsabile del Servizio, dovrà evidenziare il raggiungimento dell'obiettivo con un giudizio finale.



Tali incentivi verranno liquidati a seguito di presa d'atto del raggiungimento dell'obiettivo/progetto da parte della Giunta Comunale e NON verranno proporzionati e/o ridotti in relazione all'orario del tempo parziale.

L'Amministrazione si impegna a finanziare risorse congrue per tali incentivi da prevedersi, per detti progetti/obiettivi, mediante fondi di bilancio, il cui ammontare verrà inserito in apposita voce della parte variabile del fondo.

**Art. 19**  
**PRODUTTIVITÀ.**

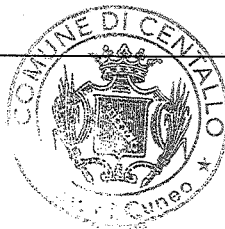
1. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. I compensi eventuali destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta all'Ente nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione riportato nella scheda in allegato al presente contratto - **Allegato A)**; il livello di conseguimento degli obiettivi è verificato nel rispetto dell'ordinamento interno.
4. A tale proposito non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 (malattia) e 4 (permessi retribuiti) dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità viene revocata fino alla ripresa del servizio.

**ART. 20**  
**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'.**

Per l'anno 2008 si da atto che il fondo definito risulta costituito e ammontava a € 72.648,07 così come risulta dalla costituzione riportato nell' **allegato B) e C)** del presente contratto decentrato, mentre per la distribuzione si procede alla compensazione all'interno del fondo stesso con le risorse non utilizzate.

**ART. 21**  
**ORARIO DI LAVORO - FLESSIBILITA'.**

11 GIU 2009



Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

## **ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'articolazione dell'orario è determinata, previa concertazione, dal dirigente responsabile sulla base dei seguenti criteri:

- a) ottimizzazione delle risorse umane,
- b) miglioramento della qualità delle prestazioni,
- c) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza,
- d) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni,
- e) rispetto dei carichi di lavoro.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale siano valutate opportunamente particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati può richiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

Si dovrà comunque dare priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando anche le esigenze dei dipendenti con figli in età scolare.

## **FLESSIBILITA'**

Le parti confermano quanto stabilito nella deliberazione di G.C. n.398/1996 ovvero di concedere al personale dipendente di questo comune la flessibilità dell'orario con possibilità di anticipare o posticipare di ½ ora l'orario di entrata o di uscita dal lavoro, dando atto che ciò non verrà ad influire sull'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali.

La flessibilità, da gestirsi con il sistema di controllo in essere, comporterà il recupero giornaliero e/o comunque il recupero entro l'ultimo giorno lavorativo della settimana.

## **ART. 22**

### **COPERTURA ASSICURATIVA PER L'USO DEL MEZZO PROPRIO.**

Si da atto che per l'uso del mezzo proprio per adempimenti di servizio il dipendente è di volta in volta autorizzato dal Responsabile del Servizio di appartenenza.

Di norma la richiesta deve essere motivata ed eccezionale.

Ai fini assicurativi è stata stipulata idonea Polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi inerenti.

Il rimborso spese complessivo, nel caso di uso del mezzo proprio per adempimenti di servizio, è fissato nel pagamento di 1/5 per Km. del prezzo medio alla pompa della benzina super.

Per tale costo è previsto in bilancio uno specifico capitolo di spesa.

## **ART. 23**

### **SANTO PATRONO**

Rilevato che la festa del Santo Patrono viene solennizzata la seconda domenica di ottobre, per consolidata tradizione, il lunedì successivo – in cui anticamente si svolgeva la “Fiera degli Angeli

Custodi” si stabilisce nel lunedì della seconda settimana il giorno di FESTIVITA’ DEL SANTO PATRONO e per l’intera giornata.

Solo il personale comandato al servizio per tale giornata potrà recuperare tale giornata.

**ART. 24**  
**IL VESTIARIO**

Allo scopo di fornire al personale che necessita, per l’espletamento delle proprie mansioni istituzionali, di vestiario o indumenti protettivi, anche a seguito dell’attuazione del D.Lgs. 494/1996, si concorda che sarà cura dei Responsabili dei Servizi interessati (Polizia Municipale, Servizi Tecnici) avviare le procedure di acquisto relativamente al vestiario delle unità interessate, in base alle dotazioni dei fondi stanziati a bilancio e in base alle eventuali necessità riscontrate. In particolare si evidenzia che per il servizio di Polizia Municipale l’esistenza di un Regolamento generale che ne disciplina le modalità di acquisizione.

**DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

**ART. 25**  
**CONFERMA DI DISCIPLINE PRECEDENTI.**

1. Per quanto non previsto nel presente CDI, si fa riferimento al CCNL 2002-2005 delle disposizioni contrattuali del comparto, restano confermate, ove non disapplicate, le discipline dei contratti collettivi nazionali di lavoro già stipulati dal 6.7.1995 al 5.10.2001. E’, in via esemplificativa, confermata la disciplina dell’art. 17 del CCNL del 6.7.1995 sull’orario di lavoro e sulla relativa quantificazione in 36 ore settimanali; dell’art. 18 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni; tutte le altre disposizioni contrattuali in materia di orario e sue articolazioni e tutele ivi compreso l’art. 22 del CCNL dell’1.4.1999 e gli artt. 22, 23, 24 e 38 del CCNL del 14.9.2000.
2. E’ confermata, la disciplina dell’art. 23 del CCNL dell’1.4.1999, relativo allo sviluppo delle **attività formative**, ivi compreso l’impegno dell’ente per un finanziamento annuale delle relative attività con risorse finanziarie non inferiori all’1% della spesa del personale.

Sottoscritto Centallo ..... 11 GIU 2009 .....

11 GIU 2009



## **ALLEGATI**

- A) SCHEDE VALUTATIVE DIPENDENTI CAT. A-B-C-D PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI**
- B) COSTITUZIONE DEL FONDO 2008**
- C) INTEGRAZIONI AL FONDO 2008**