

COMUNE DI MENAGGIO **Provincia di Como**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO **INTEGRATIVO** **PARTE NORMATIVA**

Stipula ipotesi il 20.02.2011
Parere revisore dei conti il
Firmato il
Inviato A.r.a.n. il
Inviato CNEL il

I POTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI RELATIVO ALLA PARTE NORMATIVA

Il giorno venti del mese di febbraio dell'anno 2012, presso la sede del Comune di Menaggio, a seguito degli incontri per la definizione per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato del personale dipendente del Comune di Menaggio – parte normativa, e parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:
Giovanni De Lorenzi (Segretario Generale)

R.S.U., nella persona di:
Rag. Paolo Ghignoli

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:
Silvio Berti (CISL)
Fiorella Merlini (CGIL)

Sottoscrivono la seguente ipotesi di contratto collettivo decentrato del personale dipendente del Comune di Menaggio – parte normativa.

Art. 1 - Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica, ove non sia diversamente disposto, a tutto il personale dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, del Comune di Menaggio.

Per quanto non espressamente disposto dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e accordi contrattuali nazionali vigenti.

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 (partecipante alle trattative);
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisori dei Conti.

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.

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. 3 - Durata

Il contratto collettivo decentrato integrativo relativo alla parte normativa ha la stessa durata del Contratto Collettivo Nazionale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Il contratto decentrato integrativo relativo alla parte economica ha durata annuale.

Art. 4 - Composizione delle delegazioni trattanti

La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi del primo comma dell'art. 10 del CCNL 1998-2001, è individuata con delibera di Giunta Comunale.

La delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi del secondo comma dell'art. 10 del CCNL 1998-2001, è composta da:

- Componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune (RSU);
- I rappresentanti di ciascuna Organizzazione sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL.

Nel presente contratto decentrato integrativo con il termine Rappresentanze Sindacali si intendono le Organizzazioni Sindacali rappresentative e firmatarie del vigente CCNL e la RSU locale.

Art. 5 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno 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.

Art. 6 - Relazioni sindacali

Il sistema di 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 elevata 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; per tutto ciò è apprezzata la partecipazione propositiva sindacale sull'organizzazione del lavoro.

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.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

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.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.

Art. 7 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

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. 8 - Diritto di assemblea

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.

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.

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.

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.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

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.

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. 9 - Diritto di affissione

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.

I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

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.

Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

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.

Art. 10 - Istituti

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) modelli negoziali:

- Contrattazione collettiva decentrata integrativa.

b) modelli non negoziali:

- Informazione;
- Concertazione;
- consultazione.

Art. 11 - Contrattazione

La contrattazione integrativa si svolge nelle materie indicate all'art. 4 comma 2 del CCNL 1998/2001 ed in particolare:

Contrattazione decentrata	Riferimento	Tematica
Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica stabiliti dall'art. 5 comma 2	Art. 16, co. 1, CCNL 31/03/1999	criteri progressione economica
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 (fondo per progressione economica e fondo posizioni organizzative)	Art. 16, co. 1, CCNL 31/03/1999	fondo progressione economica e fondo posizioni organizzative
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per le finalità e del rispetto della disciplina previste dallo stesso articolo 17 (l'art. 5 CCNL del 01/04/99 come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/01/04 prevede che le modalità di utilizzo delle risorse siano determinate in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale	Art. 4, co. 2, lett. a), CCNL 01/04/99	ripartizione risorse decentrate
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	Art. 4, co. 2, lett. b), CCNL 01/04/99	sistemi incentivazione
Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione.	Art. 4, co. 2, lett. b), CCNL 01/04/99	sistema valutazione
Criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lettera a (produttività collettiva per centri di costo e produttività individuale).	Art. 4, co. 2, lett. b), ccNL 01/04/99	ripartizione fondo produttività
Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera e (disagio categorie A, B e C).	Art. 4, co. 2, lett. c), CCNL 01/04/99	incentivi disagio
Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera f (specifiche responsabilità per personale non titolare di posizione organizzativa di categorie B e C negli enti privi di posizioni della categoria D e di categoria D negli alta-i enti con definizione delle modalità di verifica del permanere delle condizioni che giustificano la corresponsione del compenso).	Art. 4, co. 2, lett. c) e art. 17, co. 2, lett. f), CCNL 01/04/99 come sostituito dall'art. 7, co. 1, CCNL 09/05/06	incentivi specifiche responsabilità
Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, commi 2, lettera g (incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate a risorse che la legge destina a tale fine e indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)	Art. 4, Co. 2, lett. c), CCNIL 01/04/99	incentivi specifiche attività
Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione	Art. 4, co. 2, lett. d), CCNL 01/04/99	programmi formazione
Linee di indirizzo e 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	Art. 4, co. 2, lett. e), CCNL 01/04/99	sicurezza sul lavoro e facilitazioni lavoratori disabili
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	Art. 4, Co. 2, lett. f) CCNL 01/04/99	innovazione assetti organizzativi
Pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate	Art. 4, Co. 2, lett. g) CCNL	pari opportunità

dall'art. 28 del D.P.R. n.333/ 90, anche per le finalità della L. n.125/91	01/ 04/99	
Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'art. 15, comma 1, lettera k (risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale)	Art. 4, c. 2, lett. h), CCNL 01/ 04/99	incentivi specifiche attività
Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all' art. 22 (per personale adibito a regimi di orario articolato su più turni o secondo una programmazione plurisettimanale)	Art. 4, c. 2, lett. i), CCNL 01/ 04/99	riduzione orario lavoro
Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplinare nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001	Art. 4, co. 2, lett. l), CCNL 01/ 04/99	eccedenze di personale
Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro	Art. 4, c. 2, lett. m), CCNL 01/ 04/99	orario lavoro
Verifica dell'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 01/04/99, delle risorse decentrate di cui al comma 1, sino ad importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza compatibilmente alle capacità di bilancio	Art. 15, co. 2, CCNL 01/04/99	risorse decentrate
Determinazione ammontare fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica a valere sulle risorse di cui all'art. 15.	An 17, co. 2, lett. B), CCNL 01/04/99	fondo progressione economica
Determinazione articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro del personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale secondo quanto previsto dal CCNL del 06/07/95.	Art. 22, co. 3, CCNL 01/04/99	orario lavoro
Misure volte a favorire un significativo incremento dei finanziamenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'unione europea e il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione	Art. 23, co. 2, CCNL 01/04/99	formazione
Destinazione una quota delle risorse per la formazione per le finalità previste dall'art. 34, co 5, del D.Lgs. n. 165/2001 (riqualifica professionale del personale trasferito ai sensi dell'art. 33 o collocato in disponibilità e incentivazione alla ricollocazione del personale in particolare mediante mobilità volontaria).	Art. 23 co. 3, CCNL 01/04/99	eccedenze di personale
Entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici in caso di telelavoro a domicilio	Art. 1, co. 7, CCNL 4/09/00	telelavoro
Definizione casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione di trattamenti accessori a lavoratori somministrati qualora partecipino a programmi o progetti di produttività	Art. 2, co. 6, CCNL 4/09/00	produttività e contratti di somministrazione lavoro
Attribuzione a personale con contratto di formazione e lavoro di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dell'art.17 del CCNL dell'01/04/99, con utilizzo delle risorse per il finanziamento del progetto di formazione e lavoro	Art. 3, co 11, CCNL 04/09/00	Contratto di formazione e lavoro

Individuazione gravi e documentate situazioni familiari che consentono tenendo conto delle esigenze organizzative, di elevare il contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 di un ulteriore 10%	Art. 4, co. 11, CCNL 4/09/00	part-time
Definizione interventi che si concretizzano in "azioni positive" a favore delle lavoratrici al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, co 6, della L. n. 125/91 e degli artt. 7, co 1, e 57 del D.Lgs. n 165/2001	Art. 19, CCNL 4/09/00	pari opportunità
Remunerazione negli enti la cui dotazione organica non preveda posti di categoria D, delle responsabilità del personale dell'area della vigilanza della ex 6° qf, non titolare di posizione organizzativa che si trova nelle posizioni di cui al comma 1, dell'art- 29 CCNL 14/09/00 utilizzando le risorse decentrare con un compenso, riassorbibile a seguito di eventuale passaggio di categoria, non superiore alla differenza tra trattamento economico di categoria in godimento, comprensivo della posizione economica fruita, e trattamento tabellare iniziale della categoria superiore, anche attivando le iniziative correlate alla disciplina del comma 5 dello stesso articolo 15 CCNL 01/04/99	Art. 29, co. 8, CCNL 4/09/00	personale area vigilanza
Definizione importo indennità professionale per il personale docente dei centri di formazione professionale in proporzione all'entità dell'attività didattica entro il tetto massimo di € 464,81 (L 900.000) annue lorde	Art. 34, CCNL 4/09/00	personale docente dei centri di formazione professionale
Definizione importi indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati per personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa a valere sulle risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'01/04/99	Art. 36, CCNL 4/09/00	indennità maneggio valori
Individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale fatte salve le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente	Art. 37, CCNL 4/09/00	indennità di rischio
Elevazione per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - del limite massimo individuale per prestazioni di lavoro straordinario di 180 ore - di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'01/04/99 - fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 per il pagamento dei compensi per lavoro straordinario	Art. 38, co. 3, CCNL 4/09/00	lavoro straordinario
Definizione limite complessivo annuo del conto individuale della Banca delle ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione	Art. 38 bis, co. 2, CCNL 14/09/00	banca delle ore
Determinazione indennità di trasferimento con importo maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità nell'ambito delle risorse di cui al comma 4 (a valere sul bilancio dell'ente).	Art. 42, co.2, lett. b), CCNL 4/ 09/00	trattamento di trasferimento
Collocazione del personale trasferito in una posizione di sviluppo economico superiore sino a concorrenza del valore annuo corrispondente alla ex indennità di amministrazione in godimento	Art. 28, comma 7, CCNL del 05.10.01	inquadramento personale trasferito del comparto dei Ministeri e dell'ANAS

Definizioni finalità di utilizzazione, anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali, delle risorse decentrate precedentemente utilizzate per progressione economica e recuperate a seguito di cessazioni o riclassificazioni di personale nella categoria superiore	Art. 34, co. 4, CCNL 22/01/04	utilizzo risorse decentrate
Individuazione particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento a quelli connessi all'area della protezione civile, all'area della vigilanza e all'area scolastica ed educativa ed alla attività delle biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata dallo stesso contratto decentrato, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro	Art. 13, co. I, CCNL 09/05/06	buono pasto
Deroghe alla percentuale del 25% di cui alla lettera a (fascia di merito alta) del comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali del 50% o del 25% di cui alle lettere b (fascia di merito intermedia) o c (fascia di merito bassa) nonché deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale	Art. 19, co. 4, D.Lgs. n. 150/09	fasce di merito relative alla performance individuale
Definizione criteri generali per destinare fermo restando quanto disposto dall'art. 61 del D.L. n. 112/08 convertito con modificazioni dalla L. n. 133/08 e dall'art.2 co 33 e 34 della L. n. 203/08 una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione per premiare in misura fino a 2/3 il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua per incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa .	Art. 27, D.Lgs. n. 150/09	premio di efficienza

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1 del CCNL 1998/2001, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e), f), m).

Art. 12 - Informazione

L'Ente informa in modo preventivo i soggetti sindacali 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.

L'Ente informa preventivamente le Rappresentanze Sindacali, sugli atti di valenza generale e di competenza, anche di carattere finanziario, concernenti le materie di contrattazione e concertazione.

L'informazione preventiva dovrà anche riguardare i processi di dismissione o esternalizzazione di servizi o parti di essi.

L'informazione è prevista per le seguenti materie:

INFORMAZIONE	Riferimento	Tematica
Atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane (informazione successiva periodica e tempestiva)	Art. 7 co. 1 CCNL 01/04/99	organizzazione uffici e gestione risorse umane
Iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi (informazione tramite incontro)	Art. 7, co. 3, CCNL 1/04/99	organizzazione uffici
Iniziative per l'innovazione tecnologica degli uffici e dei servizi (informazione tramite incontro)	Art. 7, co- 3, CCNL 1/04/99	Innovazione tecnologica uffici
Eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione (informazione tramite incontro)	Art. 7, co 3, CCNL 1/04/99	dismissioni e trasformazioni
Definizione progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del D.P.R. n. 70/99 e dal CCNL quadro del 23/03/00 al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie (informazione preventiva ed eventuale incontro)	Art. 1, co. 2, CCNL 14109/00	telelavoro
Numero, motivi, contenuto, anche economico, durata prevista e costi dei contratti di lavoro temporaneo (nei casi di motivate ragioni d'urgenza informazione successiva, non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione del contratto di somministrazione altrimenti informazione tempestiva e preventiva e consultazione delle materie oggetto di consultazione)	Art. 2, co 10, CCNL 14/09/00	somministrazione lavoro
Informazioni necessarie alla verifica del rispetto nel ricorso a contratti di somministrazione di lavoro temporaneo del tetto del 7%, calcolato su base mensile, rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato arrotondato all'unità superiore (informazione successiva alla fine dell'anno)	Art. 2 comma 11 CCNL 14/09/00	somministrazione lavoro
Numero, motivi, contenuto, anche economico durata prevista e costi dei contratti del lavoro temporaneo (informazione successiva alla fine dell'anno da inviare anche all'ARAN)	Art. 2, comma. 11, CCNL 14/09/00	somministrazione lavoro
Andamento delle assunzioni a tempo parziale, tipologia e eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario (informazione successiva a cadenza semestrale)	Art. 4, comma 16, CCNL 14/09/00	part-time
Individuazione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di persone, dei posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale prioritariamente coperti in base alle richieste presentate dal personale in servizio e, per la parte che residua, mediante assunzione (informazione preventiva seguita da incontro)	Art. 4, co. 3, CCNL 14/09/00	piano occupazionale e part-time
Individuazione, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, delle attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti con rapporto part-time non superiore al 50% (informazione successiva)	Art. 4, co. 8, CCNL 14/09/00	incompatibilità e part-time
Disciplina di dettaglio della trasferta e delle relative modalità procedurali e documentazione necessaria per i	Art. 41, co. 1 2, CCNL 14/09/00, integrato dall'art.	Trasferta

rimborsi (informazione preventiva)	16-bis, CCNL 05/10/01	
Rilevazioni eccedenze di personale che riguardino almeno 10 unità nell'arco dell'anno (informazione preventiva seguita da eventuale esame seguendo le procedure previste dallo stesso art. 33 e applicando, salvo quanto previsto dal predetto articolo, le disposizioni di cui alla L. n. 223/9 ed in particolare l'art. 4, Co. 11 e l'art. 5, co.1 e 2, e successive modificazioni ed integrazioni)	Art. 33, co. 1. D.Lgs. n. 165/ 2001	eccedenze personale
Organizzazione e disciplina degli uffici (destinatario: organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 9)	Art. 6 co. 1, DLgs. n. 165/2001	organizzazione e ordinamento uffici
Consistenza e variazione delle dotazioni organiche (destinatario: organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9)	Art. 6, co. 1, DLgs. n. 165/2001	dotazione organica
Trasferimento di personale connesso a trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, con le modalità di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della L. n.428/90 fatte salve le disposizioni speciali	Art. 31, D.Lgs. n. 165/2001	trasferimento di personale per trasferimento attività
Numero, motivi, contenuto, anche economico, durata prevista e costi dei contratti di lavoro temporaneo (tempestiva e preventiva informazione e consultazione salvo informazione successiva, non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione del contratto di somministrazione nei casi di motivate ragioni d'urgenza)	Art. 2, co. 10, CCNL 14/09/00	contratto di fornitura di lavoro temporaneo

L'art. 7 comma 3 del CCNL 1/4/99 stabilisce che ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale.

Art. 13 - Concertazione

In applicazione dell'art. 6 del CCNL del 22.01.2004, la concertazione è prevista per le seguenti materie:

CONCERTAZIONE	Riferimento	Tematica
Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche	Art. 16, Co. 2, lett. a), CCNL 31/ 03/99	progressioni di carriera
Valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni	Art. 16, co. 2, lett. b), CCNL 31/ 03/99	posizioni organizzative
Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica	Art. 16, co. 2, lett. c), CCNL 3 03/99	posizioni organizzative
Metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6	Art. 16, co. 2, lett. d),CCNL31/03/99	valutazione
Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo: per la progressione economica di cui all'art. 5	Art. 16, co.2, lett. e),CCNL31/03/99	Fondo progressione economica
Individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6	Art.16,co.2,lett.f),CCNL31/ 03/99	Profili professionali

Attuazione delle regole relative a aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2 (aggiornamento degli strumenti finalizzati al controllo della spesa per le progressioni economiche e a stimolare la selettività delle stesse con l'individuazione di valori massimi di riferimento per il costo del personale di ciascuna categoria)	Art. 16, co. 2, lett. g), CCNL 31/03/99	Fondo progressione economica
Articolazione dell'orario di servizio	Art. 8 Co. 2, lett. a), CCNL 01/04/99 (come sostituito dall'art. 6, CCNL 22/01/04)	Orario di servizio
Calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido	Art. 8 Co. 2, lett. b), CCNL 01/04/99 (come sostituito dall'art. 6, CCNL 22/01/04)	Calendario scolastico e degli asili nido
Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale	Art. 8 Co. 2, lett. c), CCNL 01/04/99 (come sostituito dall'art. 6, CCNL 22/01/04)	trasferimento di personale per trasferimento di attività
Andamento dei processi occupazionali	Art. 8 Co. 2, lett. d), CCNL 01/04/99 (come sostituito dall'art. 6, CCNL 22/01/04)	piano occupazionale
Criteri generali per la mobilità interna	Art. 8 Co. 2, lett. e), CCNL 01/04/99 (come sostituito dall'art. 6, CCNL 22/01/04)	mobilità interna
Disciplina del procedimento e dei criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire (assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori assenti per le causali di cui al comma 14) ai fini della trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del DL. n. 726/84 convertito, con modificazioni, dalla l. n. 863/84	Art. 3, co. 17, CCNL 14/09/00	contratto di formazione e lavoro
Individuazione fabbisogni di personale da assumere con contratto a termine	Art. 7, co. 2, CCNL 14/09/00	contratto a termine e piano occupazionale
Definizione criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori	Art. 8, co. 4, CCNL 14/09/00	mansioni superiori
Definizione numero di posti di specialisti di vigilanza, di categoria D, sulla base della realtà organizzativa e della verifica circa lo svolgimento d'effettive funzioni di coordinamento e controllo di altri operatori di pari qualifica od inferiore che l'ente dovrà prevedere in dotazione organica In applicazione del disposto del comma 1, lett. c); nel rispetto delle previsioni della programmazione triennale dei fabbisogni di personale	Art. 29, co. 4, CCNL 14/09/00	dotazione organica e progressioni di carriera
Individuazione dei criteri per lo svolgimento delle procedure selettive per titoli (colturali, professionali e di servizio) per il passaggio alla categoria D del personale individuato ai sensi del comma 1, lett. c)-	Art. 29, co. 6, CCNL 14/09/00	progressione di carriera
Verifica sussistenza condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per notificazioni di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1/04/99 per erogazione di incentivi di produttività a favore dei	Art. 54, CCNL 14/09/00	fondo produttività e messi notificatori

messi notificatori		
Definizione dei criteri generali per l'individuazione dei nuovi profili e definizione dei criteri generali per l'attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL 31.03.1999	art. 14, comma 2, del CCNL 31.03.1999	nuovi profili

Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 1998 ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1998-2001, 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.

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.

Art. 14 - Consultazione

L'art. 7 del CCNL del 01.04.1999 stabilisce che viene effettuata la consultazione nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 165/2001.

In tali casi l'ente senza particolari formalità data l'informazione preventiva si limita ad acquisire il parere della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 15 - Esercizio del diritto di sciopero - Prestazioni indispensabili in caso di sciopero

1. Servizi interessati

Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni-Autonomie locali, sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi (acquedotto);
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- g) servizi del personale;
- h) servizi culturali;

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra è garantita, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni:

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte;

2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;

4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;

5) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;

6) fornitura di acqua, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;

7) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;

c. attività di pronto intervento;

d. attività della centrale operativa;

e. vigilanza casa municipale;

f. assistenza al servizio di cui al n. 5, in caso di sgombero della neve;

8) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;

9) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;

10) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;

11) servizi educativi e scolastici;

12) rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare d'appalto.

Disciplina particolare per il personale degli asili nido: in relazione allo specifico servizio degli asili nido, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

a) svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.

Gli scioperi proclamati per l'intera giornata, o/e brevi non possono comportare la chiusura degli asili nido per più di otto giorni l'anno.

Gli scioperi brevi che sono alternativi a quelli indetti per l'intera giornata, possono essere effettuati solo nella prima o nell'ultima ora di attività. Se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi sono effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano.

2. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero, devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazione.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a) in caso di conflitto di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- b) in caso di conflitto di rilievo locale, il Prefetto del Capoluogo di Provincia e il Sindaco se non direttamente coinvolto quale organo politico di vertice dell'amministrazione.

I soggetti indicati entro 3 gg. Lavorativi (decorrenti dalla comunicazione scritta che chiarisce le motivazioni e gli obiettivi della proclamazione dello stato di agitazione) provvedono alla convocazione delle parti in controversia al fine di tentare la conciliazione. Il tentativo si considera altresì compiuto qualora i soggetti non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito.

Dell'esito del tentativo di conciliazione viene redatto un apposito verbale sottoscritto dalle parti dal quale risultano le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Il verbale viene inviato alla Commissione di Garanzia. In caso di esito negativo nel verbale sono indicate le ragioni del mancato accordo, e le parti sono libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

Eventuali inadempienze relative alle procedure indicate determinano l'applicazione da parte della Commissione di Garanzia, di misure sanzionatorie a carico dei lavoratori e delle OO.SS.

3. Definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali indicati, sono individuati i contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi, categorie e profilo.

4. Procedure di attivazione dei contingenti minimi

Con regolamenti di servizio adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra gli enti e le organizzazioni sindacali rappresentative, vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali, addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

I protocolli in particolare individuano:

- a) le categorie e i profili professionali che formano i contingenti;
- b) i contingenti di personale, suddivisi per categoria e profilo professionale;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale.

In conformità alle previsioni dei regolamenti i dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie.

I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

5. Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono servizi essenziali, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza,

le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione viene effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
- e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 16 - 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 17 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Le parti concordano che nell'Ente verrà istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

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.

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

Art. 18 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione 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.

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.

L'Amministrazione 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.

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

L'Amministrazione 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.19 - Politiche degli orari

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate ai seguenti obiettivi:

a) Permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

b) Facilitare la conciliazione tra carichi familiari e professionali.

Art. 20 - Lavoro straordinario

Il controllo della prestazione di lavoro straordinario è l'obiettivo centrale per individuare soluzioni che possano consentire una progressiva e stabile riduzione di tale strumento. Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.

Il Fondo "straordinari" viene quantificato e ripartito dalla Giunta Comunale all'inizio dell'anno, previo confronto con i Responsabili, ad ogni struttura. Ai Responsabili di Settore/servizio viene pertanto assegnato, entro i limiti delle risorse indicate, un budget per il lavoro straordinario calcolato sulla base della spesa storica e delle necessità prevedibili per l'anno in corso, ripartito per i singoli servizi.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile (del settore, d'area, di servizio, ufficio cui appartiene il dipendente) e dovrà essere debitamente motivata. L'autorizzazione dovrà fondarsi sulle esigenze organizzative e di servizio con divieto, pertanto, di ogni forma generalizzata di autorizzazione tanto che ove le prestazioni di lavoro straordinario siano effettuate dal dipendente di sua iniziativa, senza la preventiva autorizzazione del responsabile, non potranno essere retribuite come lavoro straordinario né essere utilizzate per i riposi compensativi di cui all' art. 38, comma 7 del CCNL del 14 settembre 2000. Detto principio può subire eccezioni solo se « la prestazione eccedente il normale orario di lavoro non

consegue ad una libera scelta del dipendente e costituisce invece per lo stesso un preciso obbligo che nasce da ragioni organizzative cogenti in qualche modo ascrivibili a scelte dell'Amministrazione.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore. Il comma 7 dell' art. 38 del CCNL del 14 settembre 2000 consente al dipendente di fruire di riposo compensativo, a fronte di prestazioni di lavoro straordinario effettuate, previa autorizzazione; detto riposo compensativo potrà essere fruito compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Ai sensi del comma 83 dell'art. 3 della legge finanziaria per il 2008 si ribadisce un obbligo peraltro già sussistente da tempo ovvero quello della rilevazione automatica delle presenze del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, subordinando a ciò l'erogazione di compensi per prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 21 - Banca delle ore

Ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL 14.09.2000 al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite annuo stabilito di 70 ore individuali, da utilizzarsi entro il 31

dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo.

Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.

Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Con cadenza semestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca

delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi, vengono pagate nelle scadenze previste per il pagamento del lavoro straordinario, con utilizzo del fondo previsto per le prestazioni di lavoro straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario rese oltre il limite delle 100 ore annuali della Banca delle Ore, per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

Eventuali splanonamenti delle 70 ore saranno possibili se nel budget di Settore sussisterà la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 14 comma 1 del CCNL del 01.04.1999 così come disciplinato nel precedente art.

8; ulteriori splanonamenti potranno trovare eventuale copertura nell'art. 14, comma 2 del CCNL del 01.04.1999.

L'autorizzazione allo splafonamento dovrà essere confermato dal responsabile di settore.

Art. 22 - Permessi Retribuiti (art. 19 c. 2 CCNL/1995)

Sono previsti permessi retribuiti di tre giorni all'anno per i seguenti motivi personali e familiari:

- visite mediche - prestazioni specialistiche - accertamenti diagnostici (del dipendente);
- vaccinazione antinfluenzale;
- nascita figli;
- inserimento dei figli al nido o alla scuola materna;
- vaccinazione figli;
- visite mediche figli fino al compimento del 18° anno di età;
- ricovero ospedaliero del coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado;
- accompagnamento del coniuge, dei parenti entro il secondo grado o degli affini entro il primo grado per effettuazione di visite mediche, accertamenti clinici, terapie salvavita;
- matrimonio figli;
- rinnovo patente auto;
- trasloco;
- convocazione davanti all'autorità giudiziaria per rendere testimonianza;
- per sciopero da parte degli Istituti Scolastici relativi ai figli.

Ulteriori motivazioni sono autorizzabili a discrezione del responsabile del Settore di appartenenza. Il responsabile può negare la concessione del permesso solo ed esclusivamente per esigenze di servizio con diniego motivato.

I tre giorni possono essere fruiti anche a ore nel limite massimo di 18 ore annue.

Il permesso può essere fruito a giornata intera o ad ore con un minimo di un'ora e successivamente frazionato a quarti d'ora. Può essere utilizzato anche nella fascia di flessibilità sino a copertura dell'orario giornaliero di lavoro.

I predetti permessi non riducono le ferie, valgono agli effetti dell'anzianità di servizio e non danno luogo alla maturazione dell'indennità legate alla presenza.

Il dipendente è tenuto a motivare mediante documentazione scritta il motivo della richiesta del permesso. La domanda dovrà essere presentata e autorizzata dal Responsabile del Settore di norma almeno due giorni prima della fruizione del permesso, sono fatti salvi i casi di eccezionalità.

Per i dipendenti a tempo parziale verticale i giorni di permesso di cui al presente articolo sono quantificati in proporzione al servizio prestato.

Art. 23 - Servizio Mensa

Le parti concordano sul mantenimento dell'istituzione del servizio mensa sostitutivo con un buono pasto, previsto all'art. 46 delle code contrattuali del CCNL 01/4/2000, del valore di € 5,16 e che l'erogazione al personale avverrà secondo la disciplina di cui all'art. 45 delle suddette code contrattuali ed in conformità delle disposizioni che seguono.

a. Ai dipendenti che, per esigenze e soluzioni organizzative delle strutture in materia d'orario di lavoro, prestano servizio con rientri pomeridiani, spettano i buoni pasto sostitutivi della mensa nella forma del ticket restaurant.

b. I buoni pasto verranno consegnati da un incaricato del settore personale.

c. Fermo quanto precede, qualora si rendesse necessario il prolungamento pomeridiano dell'orario per lavoro straordinario o per recupero, per esigenze eccezionali di servizio,

debitamente autorizzato dal Responsabile di settore, è riconosciuto il diritto al buono pasto sostitutivo della mensa.

d. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro, in un intervallo minimo di trenta minuti e massimo di due ore tenendo conto dell'orario di servizio.

In conformità dell'art. 13 del CCNL 7/2/2006 (esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e delle continuità dell'erogazione dei servizi e anche nell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro), nel caso in cui il personale appartenente alla Polizia Locale, per necessità di servizio determinate dal Responsabile di settore o dall'Amministrazione Comunale, abbia necessità di effettuare una pausa pranzo superiore al tempo massimo per il quale può essere corrisposto il buono mensa, in deroga a quanto stabilito contrattualmente, il buono mensa deve essere corrisposto.

Art. 24 - La formazione del personale

La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel biennio contrattuale, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.

E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

L'esito di tale impegno sarà l'elaborazione di un portafoglio di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione, ottenuto con l'utilizzo di metodologie che facciano riferimento agli approcci più avanzati nel campo della gestione del personale per competenze.

A tal fine si può prevedere l'attivazione di un gruppo di lavoro interno all'Ente affiancato eventualmente da esperti esterni che identifichino quali sono le soglie delle competenze distintive necessarie sia per l'evoluzione dei ruoli che per la crescita dell'apprendimento organizzativo.

La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

Art. 25 - Diritto allo studio

Per elevare il proprio livello culturale e sviluppare le competenze professionali i lavoratori e le lavoratrici dipendenti possono utilizzare permessi retribuiti per diritto allo studio. I permessi per il diritto allo studio sono disciplinati dall'art. 3 del DPR 395/1988 e dall'art. 15 del CCNL 14/09/2000; essi sono fruibili per un massimo di 150 ore all'anno, inteso come anno solare dal 1° gennaio al 31 dicembre. Il limite massimo di permessi individuali

concedibili è stabilito nel 3% delle unità complessive in servizio in ogni anno con arrotondamento all'unità superiore. Ai fini del computo della percentuale del 3% si considera come base di calcolo tutto il personale in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio incluso il personale comandato (UPPA 168/2003 del 19.05.2003). La domanda di concessione dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, redatta in carta semplice, accompagnata dal certificato di iscrizione, deve essere presentata entro il mese di dicembre all'ufficio personale e deve contenere il nome e il cognome ed il motivo della richiesta dei permessi (con specificazione dei corsi di studio che si intendono frequentare). I corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio o qualificazione professionale la cui frequenza può dar titolo ai permessi retribuiti sono quelli indicati nell'art. 15 del CCNL 14/09/2000.

E' consentito usufruire permessi per:

- frequentare lezioni;
- sostenere esami.

La fruizione dei permessi a richiesta degli interessati può essere così articolata:

- permessi orari — utilizzando parte dell'orario giornaliero di servizio;
- permessi giornalieri - utilizzando l'intero orario giornaliero di servizio;
- cumulo dei permessi di cui al punto 1 e 2.

Se l'orario delle lezioni si colloca al di fuori dell'orario di servizio il lavoratore non ha diritto al permesso.

Nell'ambito delle 150 ore individuali deve essere compreso il tempo necessario per raggiungere la sede di svolgimento dei corsi.

La certificazione relativa alla effettiva frequenza dei corsi e al sostenimento degli esami va presentata all'ufficio personale subito dopo la fruizione del permesso e comunque non oltre l'anno solare.

La mancata presentazione della certificazione nei tempi prescritti comporterà la trasformazione del permesso retribuito già concesso in aspettativa senza assegni con relativo recupero delle somme indebitamente corrisposte.

Art. 26 - Progressione orizzontale nell'ambito della categoria

La finalità dell'istituto della progressione economica interna alla categoria è correlata al miglioramento della prestazione lavorativa, con l'intendimento di "premiare" i dipendenti che conseguono risultati ottimali e prestazioni qualificate, escludendo la selezione per l'attribuzione del trattamento economico sulla base di automatismi.

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, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- _ per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- _ per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- _ per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- _ per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 31.07.2009;

c) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL 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.

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) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti come requisiti per la partecipazione alla relativa selezione: un periodo di almeno due anni di presenza in servizio nella posizione economica e giuridica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione; l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di fruizione della PEO ed in quello precedente. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata; l'assenza per maternità è utile nel computo della anzianità di servizio;

b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito la valutazione minima prevista dal vigente sistema di valutazione della performance;

c) 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;

d) la nuova posizione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione;

c) la previsione annuale del numero (anche in termini percentuali sugli aventi i requisiti di accedere alla selezione) di progressioni orizzontali che si vogliono effettuare, sarà stabilita in sede di contrattazione delle risorse decentrate.

Le parti prendono atto del "blocco" delle progressioni per gli anni 2011, 2012 e 2013 disposto dall'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, in legge 122/2010.

Art. 27 - Criteri per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi

La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) del CCNL 01.04.21999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi 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 nonché in base al conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli strumenti di programmazione dell'ente.

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.

Le parti convengono, visto l'art. 37 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, di avvalersi del sistema permanente di valutazione della performance al fine di ricercare l'efficienza dell'organizzazione attraverso il recupero della spinta motivazionale, il riconoscimento dei risultati raggiunti e la valorizzazione della professionalità ed il coinvolgimento costante del personale.

Il sistema di valutazione permanente è uno strumento unico, coerente, che si basa su principi semplici e gestisce anche la produttività, la progressione orizzontale ed è di supporto alla progressione verticale. Esso è costituito da elementi che valutano i diversi aspetti delle prestazioni lavorative dei dipendenti.

La composizione ed il peso di questi elementi variano a seconda dell'istituto contrattuale e della categoria di appartenenza del dipendente.

Valutazione dei titolari di posizione organizzativa

Il sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa dovrà prendere in considerazione sia la parte concernente la valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze sia la parte relativa agli obiettivi. Gli obiettivi potranno essere:

- Obiettivi di unità organizzativa, e/o trasversali tra unità, e/o complessivi di ente, in genere derivati dal P.E.G. o documento affine;
- Specifici Obiettivi complessivi dell'amministrazione, particolarmente strategici che possano incentivare il lavoro di gruppo e il senso di appartenenza all'ente locale;
- Eventuali obiettivi personali.

In questo caso, per ogni singolo obiettivo dovrà essere redatta apposita scheda di descrizione. A fine periodo si procederà a valutare il raggiungimento dei singoli obiettivi e alla relativa valutazione.

Valutazione dei dipendenti

I dipendenti, oltre ad essere valutati su comportamenti organizzativi e competenze dimostrate, sono valutati sul loro contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di riferimento.

Il personale interessato è quello di ruolo organico che abbia avuto una presenza effettiva in servizio di almeno 6 mesi escluse le assenze a qualsiasi titolo, tranne gli infortuni sul lavoro ed il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

Ad ogni servizio viene quindi distribuito un budget monetario calcolato proporzionalmente al numero dei dipendenti assegnati.

La valutazione dei comportamenti organizzativi e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio, sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate che seguono.

Ai fini dell'erogazione della produttività individuale e collettiva, ad ogni dipendente viene assegnato un importo di produttività massimo percepibile (nel caso di valutazione al 100% del premio) determinato sulla base della seguente scala parametrica (coefficiente di riparto):

Categoria	Coefficiente di riparto
Categoria A	100
Categoria B	110
Categoria C	120
Categoria D	130

La somma dei prodotti di ciascun parametro per il numero di unità appartenenti alle diverse categorie correlate con il personale, determina il totale dei punti di riferimento.

Il valore monetario di ogni punto è dato dal rapporto tra il monte incentivi ed il totale dei punti come sopra determinati.

L'incentivo massimo attribuibile è dato dal prodotto tra il valore del punto ed il parametro della categoria di appartenenza.

Il premio assegnabile sarà poi decurtato per i periodi di assenza dal servizio per qualsiasi motivo, ad eccezione dell'astensione obbligatoria per maternità, in misura pari a 1/365 per ogni giorno di assenza.

Il premio individuale sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio delle schede e in relazione all'effettivo servizio prestato (part-time, aspettative, congedi, ..). L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata, di norma, entro i primi due mesi dell'anno successivo.

Le parti danno atto che l'effettiva definizione della metodologia permanente di valutazione è soggetta alla procedura di concertazione (art. 16, c. 2, lett. d) CCNL 31.03.1999).

Art. 28 - Maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori compete l'indennità giornaliera in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati così come previsto dalle lettere a), b) e c) del presente comma:

a) **Euro 1,55** per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a Euro 2.000,00;

b) **Euro 1,30** per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a Euro 500,00;

c) **Euro 0,52** per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a Euro 250,00. L'indennità giornaliera viene corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori, e pertanto sono esclusi:

a) i periodi di assenza per qualsiasi causa;

b) i periodi in cui il dipendente viene temporaneamente assegnato, per ragioni di servizio e con atto formale, a mansioni diverse che non comportino il maneggio di valori.

La liquidazione avviene con determinazione del Responsabile del settore personale.

Alla liquidazione delle indennità si provvede annualmente entro i due mesi successivi all'anno di competenza.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo per quanto concerne il maneggio valori si applicano le norme vigenti in materia.

La percezione dell'indennità di maneggio valori è incompatibile con altri trattamento economici corrisposti per le stesse ragioni, anche derivanti dal CCNL.

Art. 29 - Norme finali

I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Le parti, infine, decidono di riconvocarsi successivamente per la sigla dell'intesa, previa acquisizione del parere del revisore contabile ed approvazione da parte della Giunta Comunale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica

(Segretario Generale)

Giovanni De Lorenzi

De Lorenzi Giovanni



R.S.U., nella persona di:

Rag. Ghignoli Paolo

Ghignoli Paolo

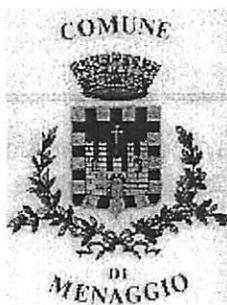
Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Silvio Berti (CISL)

Silvio Berti

Fiorella Merlini (CGIL)

Fiorella Merlini



COMUNE DI MENAGGIO **Provincia di Como**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI RELATIVO ALLA PARTE ECONOMICA ANNO 2011

Stipula ipotesi il 20.02.2012
Parere revisore dei conti il
Firmato il
Inviato CNEL il
Inviato A.r.a.n. il

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI
LOCALI RELATIVO ALLA PARTE ECONOMICA ANO 2011**

Il giorno venti del mese di febbraio dell'anno 2012, presso la sede del Comune di Menaggio, a seguito degli incontri per la definizione per la definizione dell'ipotesi di utilizzo delle risorse da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2011, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:
Giovanni De Lorenzi (Segretario Generale)

R.S.U., nella persona di:
Rag. Paolo Ghignoli

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:
Silvio Berti (CISL)
Fiorella Merlini (CGIL)

Sottoscrivono il seguente accordo per utilizzo delle risorse da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2011.

Art. 1 - Campo di applicazione, validità e durata

Il presente contratto economico si applica al personale dipendente dell'amministrazione, escluso i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato per almeno 6 mesi continuativi nell'anno di competenza.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2011, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, che prevede, nell'ultima parte del primo comma che "le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa, con cadenza annuale".

Gli effetti economici hanno pertanto decorrenza dal 01/01/2011 al 31/12/2011.

Art. 2 - Costituzione dei fondi

Per l'anno 2011 la costituzione del fondo (Allegato al presente accordo) per il salario accessorio di parte stabile e variabile è stata determinata con deliberazione della Giunta Comunale n. 166 del 06.12.2011, esecutiva ai sensi di legge.

Art. 3 - Utilizzo dei fondi

L'utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata per l'anno 2011 è determinato secondo quanto indicato nel presente accordo.

A fronte di un fondo complessivo di € 77.625,77.=, oltre ad € 12.427,06 quali risorse di parte variabile, di cui Euro 6.000,00 vincolate ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999 all'incentivazione del personale tecnico per incentivo progettazione e atti di pianificazione di cui all'art. 92, cc. 5-6 D.Lgs. 163/2006, lo stesso viene utilizzato per le seguenti finalità ed importi:

- **progressioni orizzontali** ai sensi dell'art. 5 CCNL del 31/03/1999 e art. 17 comma 2 lett. b) del CCNL del 1/4/1999: già attribuite con precedenti accordi per € **45.966,47**;

- **indennità di comparto** ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004 per € **13.600,00**;

- **oneri derivanti dalla riclassificazione del personale** previsto dall'art. 7, commi 3 e 4 e dall'art. 12, comma 4, del CCNL del 31 marzo 1999: Euro **1.068,76**;

- **indennità di rischio** (art. 41 CCNL del 22.01.2004). L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni di continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute nell'importo mensile di Euro 30,00. Pertanto l'esposizione al rischio si considera tale quando il dipendente è adibito in via esclusiva, diretta e continuativa alla lavorazione rischiosa, per il prevalente orario e per i giorni lavorativi annuali ovvero fino al permanere dell'incarico sulle funzioni rischiose. Le parti concordano che le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione e rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica sono le seguenti:

- a) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- b) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze dannosi che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine di grandi dimensioni e simili);
- c) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
- d) prestazioni svolte in ambienti nocivi a contatto di agenti dannosi, quando tale esposizione potrebbe essere pregiudizievole per la salute e l'integrità fisica.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione al calore, alle fiamme, al freddo, a radiazioni ionizzanti e non, a rumore o a effetti elettrici;
- f) Prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti chimici e/o cancerogeni o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento, compresi polveri, fumi, nebbie, getti, schizzi, immersioni, gas o vapori;
- g) Prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- h) Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, etc.;
- i) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc.;
- j) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- k) Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- l) Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- m) Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- n) Esposizione a rischi di esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute;
- o) Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- p) Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
- q) Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione del responsabile del servizio che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di lavoro individuate nel presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio. La quota messa a disposizione per l'anno 2011 è pari ad € **1.440,00**.

- **indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti, per un totale di euro **7.000,00**.

Area di attività	Numero dipendenti	Periodo	Somma prevista
Tecnica manutentiva	4	01.01 – 31.12	7.000,00
TOTALE			7.000,00

- **indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo - notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000: è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a euro **310,00**.

- **indennità per particolari responsabilità** (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL del 1/4/1999 e successive modificazioni ed integrazioni).

Una quota delle risorse di cui all'art. 15 è destinata a formare un **Fondo** utilizzato per compensare, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** da parte del personale delle categorie B, C e D (non incaricato di posizioni organizzative) individuato dal Responsabile del Servizio con atto formale.

Per il riconoscimento dell'indennità di cui trattasi si evidenzia che deve trattarsi di effettiva specifica responsabilità; lo svolgere di attività di responsabile del procedimento è strettamente collegato, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività.

La somma destinata a tale compenso sarà ripartita tra il personale incaricato in applicazione dei seguenti criteri, ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità:

- al personale della categoria D) con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative):

- a) in relazione alla attribuzione di responsabilità/coordinationo di servizi risultante da specifico atto formale con validità annuale;
- b) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
- al personale di categoria B e C:
 - a) in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - b) in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - c) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale.

Le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare graduando il valore del compenso sono le seguenti:

- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- Responsabilità di coordinamento;
- Responsabilità di istruttoria;
- Responsabilità di formazione;
- Responsabilità di programmazione;
- Responsabilità di attuazione;
- Responsabilità di applicazione;
- Responsabilità di pianificazione;
- Responsabilità di controllo;
- Responsabilità di organizzazione;
- Responsabilità di funzioni vicarie;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche;
- Responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative;
- Responsabilità di preposizione a commissioni di concorso;
- Responsabilità di preposizione a commissioni di gara;
- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;
- Responsabilità di istruttorie procedurali;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. responsabilità servizio contenzioso, rapporti con l'Autorità Giudiziaria, etc.);
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva;
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (es. per specifico ambito specialistico di intervento);
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di elaborazione di pareri, di relazioni, di rapporti, etc., su cui si fondano atti decisionali;
- Responsabilità di concorso decisionale anche nella forma di partecipazione a collegi, riunioni operative, gruppi di coordinamento, etc..

Per l'anno 2011, sulla base delle determinazioni effettuate dall'amministrazione, la somma destinata a compensare le particolari responsabilità ammontante ad euro **4.600,00** = viene suddivisa come segue tra i diversi servizi dell'ente:

Settore	Importo
Settore economico finanziario	Euro 1.000,00.=
Settore amministrativo	Euro 2.300,00.=
Settore tecnico	Euro 1.300,00.=
TOTALE	Euro 4.600,00

- **indennità per qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficio elettorale, tributo e archivio informatico** per un importo complessivo di euro **300,00**: per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Specifica responsabilità	Importo
Funzionario responsabile ICI	Euro 150
Funzionario responsabile TARSU	Euro 150
Totale	Euro 300

dipendenti nominati con atto formale "funzionari responsabili del tributo": euro 150,00 per ciascun tributo.

- **indennità professionale personale educativo asilo nido** per un importo complessivo pari ad Euro **3.309,24** previsto dall'art. 31 comma 7 del CCNL 14/09/2000;

- **produttività e miglioramento servizi** (art. 17, comma 2, lett. a) e art. 18 CCNL 1/4/1999): € **6.458,36**.

- **risorse vincolate** ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999 all'incentivazione del personale tecnico per la progettazione di opere pubbliche e redazione di atti di pianificazione di cui all'art. 92, cc. 5-6 D.Lgs. 163/2006 per euro **6.000,00**. La corresponsione delle risorse dovrà avvenire in conformità al Regolamento comunale per la ripartizione del fondo costituito per la redazione di progetti ed atti di pianificazione.

Art. 4 - Lavoro straordinario

Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31 comma 2, lettera a) del CCNL del 06.07.1995, per la parte residua dopo l'applicazione dell'art. 15 comma 1 lettera a) del CCNL 01.04.1999.

A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3%.

Il fondo per compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario è stato così determinato in euro **13.121,89**.

Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.

Le parti, infine, decidono di riconvocarsi successivamente per la sigla dell'intesa, previa acquisizione del parere del revisore contabile ed approvazione da parte della Giunta Comunale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica

(Segretario Generale)
Giovanni De Lorenzi

G. De Lorenzi



R.S.U., nella persona di:

Rag. Ghignoli Paolo

Paolo Ghignoli

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Silvio Berti (CISL)

Silvio Berti / FP

Fiorella Merlini (CGIL)

Fiorella Merlini



COMUNE DI MENAGGIO

Provincia di Como

Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa dei costi della contrattazione decentrata integrativa

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Premesso che il Comune di Menaggio, come emerge dalle certificazioni contabili, rispetta i limiti economici-finanziari imposti dalle normative tese al contenimento della finanza pubblica: rispetto delle condizioni di cui all'art. 1, comma 562, L. 296/06, come da ultimo modificato dal D.L. 78/2010 convertito dalla Legge n. 122/2010: spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non superano il corrispondente ammontare dell'anno 2004 (certificazione allegato 1).

Dato atto che in merito alle previsioni dettate dall'art. 9, comma 2-bis, della legge 122/2010, in forza del quale, detto fondo, anzi, deve progressivamente ridursi, in proporzione alla riduzione del personale in servizio, l'ammontare delle risorse messe a disposizione per la contrattazione integrativa 2011 pari a € 77625,77 (oltre alle risorse di parte variabile riservata all'incentivazione del personale tecnico per progettazione e per la produttività collettiva) non supera l'ammontare delle risorse 2010 pari a € 82989,91 (oltre alle risorse di parte variabile riservate all'incentivazione del personale tecnico per progettazione e produttività collettiva), mentre per quanto riguarda le decurtazioni da operare a fronte delle cessazioni di personale che interverranno nel corso dell'anno, pur in attesa di chiarimenti da parte della Ragioneria dello Stato, la decurtazione verrà operata attraverso la definizione di medie accessorie per ciascuna categoria, in conformità a quanto previsto dalla Circolare 12 15/04/2011 del Ministero dell'Economia e Finanze.

Sempre nel rispetto dei precetti dettati dall'art. 9 della legge 122/2010, letti alla luce delle prime pronunce dei giudici contabili e della Circolare n. 40/2010 della Ragioneria dello Stato diretta alle amministrazioni statali, si dà atto che non si è proceduto all'incremento delle risorse stabili, attraverso il recupero della RIA dei cessati come previsto dall'art. 4, comma 2, del CCNL 5/10/2001.

ANALISI DELLA COMPOSIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2011

Disponibilità complessiva 2011 pari a € 90052,83.=.

RISORSE STABILI

L'ammontare di dette risorse, essendo per definizione risorse "stabili" con carattere di certezza e stabilità (art. 31 del CCNL 22/01/2004), viene confermato nell'importo dell'anno 2010, diminuito della quota di euro 5000,00 a titolo di ravvedimento operoso operato a seguito di ricostruzione e revisione del fondo incentivante per il periodo 2007/2010 e quindi pari ad € 77625,77.=.

RISORSE VARIABILI

Ammontare complessivo pari ad € 12427,06.=. quali risorse di parte variabile vincolate ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999 all'incentivazione del personale tecnico per incentivo progettazione e atti di pianificazione di cui all'art. 92, cc. 5-6 D.Lgs. 163/2006 nonché per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE COME CONTRATTATE TRA LE PARTI

Le Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno convenuto di ripartire così come segue e meglio dettagliate nell'ipotesi di CCDI allegata, le risorse decentrate, fermo restando la destinazione ad istituti già consolidati, quali:

- l'indennità di comparto nella misura prevista dal CCNL
- le progressioni orizzontali già in essere;
- le indennità contrattuali correlate a particolari modalità di espletamento della prestazione lavorativa (turno, reperibilità, maggiorazioni orarie, ecc..)

VOCI DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Progressioni Orizzontali

Le parti concordano di destinare per le finalità di cui all'art. 5 CCNL del 31/03/1999 e art. 17 comma 2 lett. b) del CCNL del 1/4/1999 le seguenti risorse già attribuite con precedenti accordi ed erogate o da erogare nel corso del 2011 per € 45966,47.=

Indennità di comparto

L'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004 è stata prevista per un ammontare di € 13600,00.=

Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale di cui all'art. 7 commi 3 e 4 e dall'art. 12 comma 4 del CCNL 31.03.1999

Trattasi di importo consolidato negli anni e pari ad euro 1068,76.=

Indennità di rischio

Le parti convengono di attribuire per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni di continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute un importo mensile di Euro 30,00. Pertanto l'esposizione al rischio si considera tale quando il dipendente è adibito in via esclusiva, diretta e continuativa alla lavorazione rischiosa, per il prevalente orario e per i giorni lavorativi annuali ovvero fino al permanere dell'incarico sulle funzioni rischiose. La quota messa a disposizione per l'anno 2011 è pari ad € 1440,00.

Indennita' di reperibilita'

In applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001 e' corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite servizi essenziali; l'area di attivita' individuata e' quella tecnica manutentiva. Le risorse messe a disposizione per la corresponsione di tale indennita' sono pari ad € 7000,00

Indennita' per orario notturno o festivo e per orario festivo - notturno

In applicazione dell'art. 24 c. 5 del CCNL 14.09.2000, viene corrisposta una maggiorazione della retribuzione oraria al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione in orario notturno o festivo od in orario notturno e festivo; le risorse destinate alla corresponsione di tale indennita' per l'anno 2011 sono pari ad € 310,00

Indennità per le specifiche responsabilità

Le parti convengono di destinare l'importo di euro **4.600,00** delle risorse di cui **all'art. 15** per compensare, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** da parte del personale delle categorie B, C e D (non incaricato di posizioni organizzative) individuato dal Responsabile del Servizio con atto formale.

Per il riconoscimento dell'indennità di cui trattasi si evidenzia che deve trattarsi di effettiva specifica responsabilità; lo svolgere di attività di responsabile del procedimento è strettamente collegato, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività.

Indennità per qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficio elettorale, tributi e archivio informatico

E' stata prevista la destinazione dell'importo complessivo di € **300,00** per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di "funzionario responsabile del tributo";

Indennita' professionale personale educativo Asilo Nido

Per il finanziamento dell'indennita' prevista dall'art. 31 c. 7 del CCNL 14.09.2000, per il personale educativo dell'Asilo Nido viene destinato l'importo complessivo di € **3309,24.=**

Compensi per la produttività individuale

Le parti convengono di destinare per la **produttività e miglioramento servizi** (art. 17, comma 2, lett. a) e art. 18 CCNL 1/4/1999) la somma di € **6458,36.=**.

Nel prospetto sotto indicato si evidenzia, attraverso una proiezione delle previsioni iniziali di Bilancio, che risulta rispettata la corretta correlazione tra e varie voci del salario accessorio rispetto alle fonti di finanziamento:

Fonte di finanziamento	Spesa finanziata
Risorse Stabili € 77625,77	- Indennità di comparto € 13600,00 - Progress. Economiche € 45966,47 - Compenso Produttività € 31,30 - Indennità varie CCNL € 18028,00
Risorse variabili € 12427,06	- Incentivo personale tecnico ex legge Merloni € 6000,00 - Compenso produttività € 6427,06
Totale risorse € 90052,83	Totale spesa € 90052,83

La copertura finanziaria è garantita attraverso gli stanziamenti del bilancio di Previsione 2011, ai capitoli elencati nel seguente riepilogo:

INTERVENTO	CAPITOLO DI PEG	STANZIAMENTO TOTALE
1.01.02.01	56/1	233948,34
1.01.02.01	56/2	75000,00
1.01.04.01	172/1	23701,32
1.01.06.01	240/1	133013,58
1.01.07.01	272/1	69080,37
1.03.01.01	440/1	96209,64
1.05.01.01	712/1	25857,45
1.08.01.01	954/1	64388,02
1.09.04.01	1186/1	26018,00
1.10.01.01	1334/1	100129,66
1.10.05.01	1472/1	18959,43

Una quota consistente del Fondo relativamente alle voci accessorie, fisse e continuative (indennità di comparto, progressione economica in godimento, indennità e maggiorazioni orarie previste dai contratti, quali: rischio, reperibilità, indennità educatori asilo nido, maggiorazioni orarie) è già stata impegnata e liquidata mensilmente secondo le previsioni contrattuali.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Premessa

Il contesto attuale in cui ci troviamo ad operare si è evoluto in questi ultimi anni attraverso diversi interventi normativi che condizionano anche la contrattazione integrativa in relazione ai vincoli imposti sia sul piano economico che sul versante degli strumenti di gestione delle risorse umane.

Dal 2011 gli Enti Locali devono dare attuazione, recependole nei propri ordinamenti, alle norme del D.Lgs. 150/2009 afferenti sia il Titolo II che il Titolo I del medesimo decreto, con particolare riferimento, per quanto concerne il tema in oggetto, proprio al Ciclo di gestione della Performance, al Piano della Performance e sistema premiante. L'art. 16 del D.Lgs. stabilisce che gli Enti locali debbano adeguare i propri ordinamenti ai principi di cui agli artt. 3,4,5,7 e 9 (riguardanti il ciclo della performance, il monitoraggio, il sistema di misurazione e valutazione della performance e gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale) e l'art. 31 dispone tale adeguamento riguardi pure le disposizioni recate dagli articoli 17, 18, 23, 24, 25, 26 e 27 (inerenti il sistema dei premi).

Nel momento in cui si avvia la fase di adeguamento da parte degli Enti Locali a detti istituti, l'entrata in vigore del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, ha sostanzialmente limitato la portata e l'applicabilità della norma, prevedendo il blocco dei contratti collettivi fino al 2013, il divieto di aumentare le risorse per la contrattazione integrativa ed altre disposizioni sempre dirette al contenimento delle spese di personale.

Nel definire una piattaforma per l'utilizzo delle risorse si è tenuto conto dei cambiamenti organizzativi intervenuti nel corso di questi mesi; scopo della contrattazione integrativa decentrata sull'utilizzo delle risorse, deve essere anche quello di valutare tali cambiamenti ed essere proattiva nel definire modalità di incentivazione destinate al personale utilizzando tutte le potenziali leve messe a disporci pur nei limiti normativi esistenti.

Il presente Contratto Integrativo -CCDI parte economica - ha per oggetto la destinazione delle risorse per il 2011 nel rispetto della legge 296/06 (Finanziaria 2007) all'art. 1 comma 562 e successive modifiche e integrazioni in linea con quello che sono e saranno gli orientamenti dei giudici contabili e gli indirizzi della Ragioneria dello Stato e della Funzione Pubblica.

Da ultimo il contratto integrativo tiene conto anche della problematica afferente la riduzione del fondo in coerenza con le cessazioni dal servizio, così come prevista dal D.L. 78/2010.

Ratio

Con la contrattazione 2011, l'amministrazione perseguendo gli obiettivi di razionalizzazione intrapresi con la fusione operata con L.R. n. 1/2011 e con l'intervento sull'organizzazione, mira ad incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale ed organizzativa per migliorare la qualità dei servizi resi.

Obiettivi strategici per il miglioramento dell'organizzazione

L'art 40 comma 3-quinquies D Lgs 165/01 dispone che *'lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa deve essere correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni'*, in merito a tale precetto si evidenzia che l'Ente ha introdotto il Piano delle Performance per il triennio 2011-2012-2013 così come previsto dall'art. 10 del D. L.vo n. 150/2009.

Tale sistema di gestione del Ciclo della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale nr. 128 in data 4.10.2011, trova piena corrispondenza con le indicazioni fornite da

CIVIT per l'applicazione delle norme sul Ciclo della Performance (Delibere CIVIT n. 89/2010 e n. 114/2010).

Il sistema risulta composto dalle seguenti fasi:

- a) *Definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- b) *Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) *Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) *Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) *Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) *Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;*

Risultati attesi in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati a favore del cittadino

I compensi legati alla qualità delle prestazioni rese e al miglioramento dei servizi, possono essere liquidati soltanto a consuntivo dopo aver accertato il raggiungimento degli obiettivi finalizzati al miglioramento della qualità del servizio reso, quali: l'accessibilità (accessibilità fisica al servizio, il livello di interattività del servizio web), la tempestività (rispetto dei tempi), la trasparenza (completezza delle informazioni sul sito web, tracciabilità del servizio da parte dell'utente, attivazione di modalità di facile risoluzione di disservizi resi), efficacia (conformità del servizio, affidabilità del servizio, completezza del servizio). Da tutto ciò si può evincere che l'attenzione verso la qualità del servizio reso al cittadino è molto forte e il risultato che l'ente si attende è quello di riuscire a migliorare gli standard di cui sopra.

Natura premiante e selettività

Come si evince dalla relazione tecnico-finanziaria la ripartizione delle risorse e l'attribuzione delle indennità e dei compensi incentivanti avviene nel rispetto del principio della selettività e della premialità. L'amministrazione opera attraverso sia un sistema di pesatura delle posizioni organizzative.

Rispetto dei principi di legge

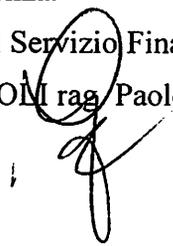
Il CCDI in esame rispetta:

- i vincoli di Bilancio annuali e pluriennali risultanti dalle scritture contabili, rispetta inoltre i vincoli imposti dalle norme tese al contenimento della finanza pubblica, con particolare riferimento all'art. comma 562 della legge 296/06, come da ultimo modificata dal DL. 78/2010;
- le norme dettate dai contratti nazionali, con riferimento alle materie contrattabili a livello aziendale;
- le norme imperative e quindi inderogabili da qualsiasi livello di contrattazione introdotte nel D.Lgs 165/01 per effetto della Riforma;
- acquisita la Certificazione del Revisore dei Conti, verrà chiesta alla Giunta Comunale l'autorizzazione alla sottoscrizione finale del CCDI in esame. Sottoscritto il CCDI, si provvederà, entro 5 gg, all'invio telematico dello stesso all'ARAN corredato dalla presente Relazione e al CNEL.

Si provvederà infine, come previsto dall'art. 40 bis del 165/01, a pubblicare il CCDI e la presente Relazione sul sito web dell'Ente, negli spazi appositi dedicati alla Trasparenza.

Il Responsabile del Servizio Finanziario

GHIGNONI rag. Paolo





COMUNE DI MENAGGIO
Provincia di Como
UFFICIO RAGIONERIA

Via Lusardi 24 - 22017 Menaggio (CO)
TEL. 0344/364307 - FAX 0344/32097 - E-MAIL ragioneria@menaggio.com

Allegato 1

QUADRO DELLA SPESA DEL PERSONALE

DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DELLE CONDIZIONI DI CUI ALL'ART. 1 COMMA 562 L. 296/06

DIMOSTRAZIONE DELL'INCIDENZA DELLA SPESA DI PERSONALE SU SPESA CORRENTE ART. 14 COMMA 9 D.L. 78/2010 CONVERTITO NELLA L. 122/2010

	Rendiconto 2004	Bilancio di previsione 2011
Spese intervento 01	1210001,73	1089796,90
Spese intervento 03	19018,52	26626,03
Irap intervento 07	76240,11	75256,85
Altre spese: da specificare.....		
Totale spese di personale (A)	1305260,36	1191679,78
(-) Componenti escluse (B)	159919,05	129982,25
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex Art. 1, comma 562, l. 296/2006) (A)-(B)	1145341,31	1061697,53
Totale spesa corrente (C)		3921307,88
Incidenza spesa di personale su spesa corrente (ex art. 14, comma, 9 d.l. 78/2010) (A)/(C)		27,08

Menaggio, li 22.02.2012

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
GHIGNOLI rag. Paolo

STUDIO

Dott. ARTURO RANCAN

Dottore Commercialista - Revisore Contabile

Comune di Menaggio



0201200 014013

Prot. 0001401 - 22/02/2012

Titolo II Classe 11

22017 MENAGGIO (Co)

Via IV Novembre, 73

Tel. 0344/32278 - Fax. 0344/30104

e-mail: arancan@tin.it

Il sottoscritto Arturo Rancan, Revisore dei Conti del Comune di Menaggio
premess

- che in data 20.02.2012 è stata trasmessa a questo organo di revisione:
 - delibera di quantificazione del fondo anno 2011;
 - ipotesi di contratto collettivo decentrato parte normativa (ipotesi siglata con le OO.SS.)
 - ipotesi di contratto collettivo decentrato parte economica (ipotesi siglata con le OO.SS.)/l'ipotesi di distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2012 sottoscritta dalle parti;
- che l'art. art. 5, comma 3 del C.C.N.L. dell'01-04-1999 pone a carico dei revisori la verifica della copertura della spesa nel bilancio di previsione e la compatibilità con i vincoli di bilancio;

verificato

- che i capitoli di spesa sui quali sono stanziati gli oneri scaturenti dalla contrattazione ed in particolare l'indennità di comparto sono capienti;
- che la costituzione del fondo è avvenuta nel rispetto della vigente normativa;
- che l'ipotesi di distribuzione è conforme a quanto dispone la legge ed il contratto decentrato;
- che l'importo del fondo per l'anno 2011 è non superiore a quello per l'anno 2010; considerato
- che gli oneri scaturenti dalla contrattazione sono compatibili con i vincoli di bilancio.

Tanto premesso, considerato e verificato,

esprime

parere favorevole sulla suddetta ipotesi di contrattazione collettiva integrativa

decentrata

Menaggio, lì 21.02.2012



Il Revisore dei Conti

COMUNE DI MENAGGIO
PROVINCIA DI Como

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

L'Organo di Revisione dell'Ente, dott. Arturo Rancan,

Vista la richiesta del presidente della delegazione trattante di parte pubblica del pervenuta il 20/02/2012, avente per oggetto "*ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2011, richiesta di parere*";

Premesso che il bilancio di previsione dell'anno 2011 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale nr. 14 del 5.04.2011

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

Visti gli articoli 40, 40-bis e 48 del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto l'art. 9 comma 2bis del D.L. n. 78/2010;

Visti gli articoli 3 e 4 del CCNL 22 gennaio 2004;

Visti gli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004;

Visti gli artt. 4 e 6 del CCNL 9 maggio 2006;

Visto l'articolo 8 del CCNL 11 aprile 2008;

Visto lo Statuto il Regolamento di contabilità;

Premesso

1) che l'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

2) che l'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l'Organo di revisione effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili, richiesto anche dall'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 per la ripartizione delle risorse decentrate di cui agli articoli 31 e 32 del medesimo contratto collettivo nonché delle risorse ulteriori previste ai sensi degli artt. 4 e 6 del CCNL 9 maggio 2006, dell'articolo 8 del CCNL 11 aprile 2008 e dell'articolo 4 del CCNL 31 luglio 2009;

3) che l'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. n. 122/2010 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2011 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

4) che in applicazione dell'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 la destinazione del-

le risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

5) che, come risulta dalla relazione tecnica finanziaria del Responsabile del Servizio Finanziario il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004 nonché dagli artt. 4 e 6 del CCNL 9 maggio 2006, dall'articolo 8 del CCNL 11 aprile 2008 e dall'articolo 4 del CCNL 31 luglio 2009;

Rilevato

a) che il bilancio di previsione esercizio finanziario 2011 e' stato approvato con delibera di C.C. nr. 14 in data 5.04.2011;

b) che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili,

Verificato quindi nel dettaglio

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001;

- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2011 così come previsto dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 convertito con L. 122/2010;

Attesta e certifica

ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. 165/01, la effettiva compatibilità dei fondi per le risorse decentrate integrative (stabili e variabili) per il personale non dirigenziale - anno 2011, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dalla applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori

Menaggio, il 21 febbraio 2012

Organo di Revisione

