



**COMUNE DI
BELLINZAGO NOVARESE**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BELLINZAGO NOVARESE
PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2011**

Definito il 20.11.2011
Parere revisore il 30.01.2012
Firmato il 15.02.2012
Inviato Aran il 18.02.2012



**COMUNE DI
BELLINZAGO NOVARESE**

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
2011/2012
ANNUALITA' ECONOMICA 2011**

Il giorno 15 del mese di **febbraio** dell'anno **2012**, presso la sede municipale del Comune di Bellinzago Novarese sono presenti le Parti Negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica costituita secondo la deliberazione della Giunta comunale n. 124 del 18.07.2000 e successivamente integrata con deliberazione della Giunta comunale n. 32 del 19.02.2002 e composta da:

Dott.ssa Giuntini Francesca

Segretario comunale - Presidente

R.S.U. nelle persone di: a

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| - Sig.ra Valenti Paola | Rappresentante R.S.U. |
| - Sig.ra Labbate Gabriella | Rappresentante R.S.U. |

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| - Dott.ssa Di Giovanni Eleonora | Rappresentante F.P. C.G.I.L. |
| - Sig. Frattini Giorgio | Rappresentante F.P. C.I.S.L. |

Premesso

1. che con deliberazione G.C. n. 118 del 29 novembre 2011 è stato definito e quantificato il Fondo per le risorse decentrate per le politiche di sviluppo della produttività 2011;
2. che in data 20 dicembre 2011 è stata definita l'ipotesi di contratto decentrato;
3. che in data 30 gennaio 2012 è stata acquisita la certificazione del Revisore dei conti in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio;
4. che con deliberazione G.C. n. 15 del 31 gennaio 2012 la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto definita.

Tutto ciò premesso,

Le Parti Negoziali come sopra individuate sottoscrivono in data odierna la contrattazione integrativa decentrata per l'annualità economica 2011.

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
2011/2012
ANNUALITA' ECONOMICA 2011

PREMESSA

Le Parti, richiamate le seguenti disposizioni normative:

- L'art. 65 del D.lgs. 150/2009 derubricato "*adeguamento ed efficacia dei contratto collettivi vigenti*" ai sensi del quale entro il 31 dicembre 2011 le parti adeguano i contratti collettivi integrativi del comparto autonomie locali vigenti alla data di entrata in vigore del decreto stesso alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge nonché a quanto previsto dalle disposizioni del titolo III del medesimo decreto. In caso di mancato adeguamento i contratti collettivi integrativi vigenti cessano di avere efficacia al 31 dicembre 2012;
- L'art.6 del D.lgs. n.141/2011 ai sensi del quale la differenziazione retributiva in fasce si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009.
- l'art.40, comma 1 del D.lgs n.165 2001 e s.m.i., che prevede "*La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali*".
- L'art.40 comma 3-bis "*Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono*"
- Art.40 comma 3-quinquies. "*.....Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.*"

Sottoscrivono la presente piattaforma contrattuale con ha la finalità di rivedere i contenuti degli accordi siglati nel corso delle precedenti stagioni negoziali per armonizzarle con le disposizioni contrattuali vigenti e le norme dettate in materia di contrattazione decentrata, realizzando un testo unico della materia.

In particolare la presente piattaforma contrattuale si prefigge il perseguimento delle seguenti finalità:

- rispettare rigorosamente le disposizioni vigenti e le norme dettate in materia di contrattazione decentrate, considerato che sono nulle e non possono essere applicate le clausole difformi;
- garantire il massimo livello di equità, selettività e merito nel trattamento dei compensi accessori, utilizzano i diversi incentivi previsti da disposizioni contrattuali e di legge attraverso una puntuale determinazione dei presupposti per il riconoscimento erogativo dei singoli istituti economici, diretta a far sì che l'attribuzione di tali trattamenti da parte del responsabile dei servizi possa ricondursi a criteri obiettivi e generalmente predeterminati in sede negoziale evitando la precostituzione di posizioni privilegiate;
- promuovere lo sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e della produttività, rispondendo alle esigenze poste dalla Amministrazione, dai servizi e dagli stessi dipendenti, per il tramite delle istanze avanzate nella piattaforma sindacale;
- tendere al miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e al contempo alla valorizzazione dell'apporto offerto dai dipendenti al funzionamento dell'amministrazione misurato sulla base dei risultati conseguiti, stabilendo una correlazione tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavori in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributi partecipativi.

- Dare attuazione ad un sistema premiante che riconosca il merito e la professionalità attraverso l'attribuzione di incentivi sulla base di un sistema di misurazione valutazione delle performance organizzativa e individuale che metta in correlazione i risultati conseguiti e attestanti con l'incentivo correlato.

Art. 1

Campo di applicazione e durata

5. Il presente CCDI si applica al personale del Comune di Bellinzago Novarese con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.
6. Gli istituti del presente CCDI si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro o eventualmente presenti nell'organizzazione in qualità di lavoratori somministrati, ai sensi dell'art.20 del D.lgs. n.276/2003, purché gli stessi risultino compatibili con la natura giuridica del rapporto di lavoro in essere e comunque secondo la disciplina contenuta negli articoli successivi.
7. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCDI o sino all'approvazione di un nuovo CCNL o di ulteriori intese a livello nazionale, che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.
8. In tal circostanza le parti s'incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore per una verifica del presente contratto.
9. Sono fatte salve le materie che per loro natura richiedono tempi di negoziazione diversi.

TITOLO I

DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE

ART.2

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del fondo

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie destinate all'esecuzione del presente CCDI per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli derivanti dai CC.CC.NN.LL., dalla normativa di contenimento della spesa del personale e dagli strumenti di Programmazione economica finanziaria dell'Amministrazione.

Il confronto sulla ripartizione deve essere avviato entro 60 giorni dall'approvazione del PEG dell'anno di riferimento.

Le risorse finanziarie, determinate secondo gli artt.31 e 32 del CCNL 22.01.2004, sono ripartite nel rispetto della disciplina prevista dagli artt.33,35, 36 e 37 del CCNL e dell'art.17 del CCNL 1.4.1999 sulla base degli obiettivi richiamati in premessa con i criteri qui di seguito concordati.

Art. 3

Criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività e il miglioramento dei servizi

In attuazione agli obblighi di cui all'art.31 del D.lgs. n.150/2009 e avuto riguardo a quanto stabilito dal D.lgs. n.141/2011, si rinvia a quanto previsto nel Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n.80 del 6 settembre 2011 conformemente ai criteri già Concertati con la delegazione sindacale

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono ripartite tra il personale in funzione del punteggio conseguito e come rappresentato nel Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n.80 del 6 settembre 2011.

Le quote individuali erogabili saranno determinate sulla base della valutazione complessiva risultante dalla scheda individuale con la seguente articolazione:

PUNTEGGIO FINALE RIPORTATO	QUOTA PRODUTTIVITA' RICONOSCIUTA
< 1,5	==
(1,5 - 2,25]	40% della quota individuale
(2,25 - 3,5]	70% “ “ “
(3,5 - 4,25]	90% “ “ “
(4,25 - 5]	100% “ “ “

Le economie derivanti da un'insufficiente valutazione individuale saranno ridistribuiti tra il personale.

Art.4

Criteri per l'incentivazione di specifici obiettivi di produttività e qualità (art.15 comma 2 CCNL).

le risorse di cui all'art.15 comma 2 CCNL pari all'1,2% del monte salari anno 1997 vengono destinate, in coerenza con gli obiettivi generali definiti dal PEG e dal Piano degli obiettivi all'incentivazione di specifici obiettivi di produttività e qualità già assegnati.

Ad ogni specifico obiettivo viene assegnato un budget in proporzione al numero dei dipendenti coinvolti e alla rilevanza dell'obiettivo stesso.

Le risorse sono riconosciute al personale solo a seguito dell'accertamento da parte dell'Organismo Comunale di Valutazione del conseguimento dei risultati attesi e in relazione al grado di partecipazione e alle specifiche responsabilità assegnate.

Per l'anno 2011 le risorse stanziare ammontano ad €.7.400,00 e sono destinate ad incentivare il personale impegnato nella realizzazione degli obiettivi individuati dall'Amministrazione con deliberazione G.C. n.118 in data 29.11.2011

- Scheda CS *“Parchi e giardini”* .. Obiettivo n.1 *“Comune fiorito”*

Personale coinvolto n.5 operai

Budget assegnato €.2.000,00

- Scheda CS *“L.P.”* Obiettivo n.4 *“verifica toponimi e numeri civici”*

Personale coinvolto n.2 istruttori tecnici e n.6 operai

Budget assegnato € 2.100,00.

- Scheda CS *“Urbanistica Obiettivo n.1 “revisione PRGC”*

Personale coinvolto n.2 istruttori tecnici

Budget assegnato €.1.500,00.

- Scheda CS 21 Obiettivo n.2 *“Mappatura dei procedimenti di competenza del settore”* Personale

- coinvolto n.1 istruttore amministrativo

Budget assegnato €.300,00.

- Scheda CS 15 - obiettivo n.3 *“ Controlli sicurezza urbana e stradale”*

Personale coinvolto n.6 agenti di P.L.

Budget assegnato €.1.200,00.

- Scheda CS 1- obiettivo n.1 *“ rinnovi concessioni cimiteriali”*

Personale coinvolto n. 2 collaboratori amministrativi

Budget assegnato €.300,00.

Art. 5
Criteri per la ripartizione delle risorse destinate
alla produttività e il miglioramento dei servizi
Anno 2011 norma transitoria

Per l'anno 2011 l'attività svolta verrà valutata sulla base dei criteri contenuti nel sistema di valutazione di cui alla deliberazione G.C. n.70 del 28.05.02, e sottoposta ad applicazione simulata della nuova metodologia.

I compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi saranno corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del periodico processo di valutazione e in applicazione della metodologia di cui alla deliberazione G.C. n.70 del 28.05.02.

Art.6
Criteri e procedure per l'individuazione e remunerazione
di compensi accessori particolari

Le Risorse per il finanziamento delle indennità legate a particolari attività, ai sensi dell'art.17, c.2 lett. d) ed e) CCNL 1.4.1999, sono destinate alla corresponsione delle indennità, di seguito riportate, secondo i criteri ivi individuati e sulla base dei seguenti principi comuni:

- non è consentita l'erogazione di due o più compensi volti a remunerare la stessa condizione di lavoro;
- la corresponsione non è legata alla semplice appartenenza ad una categoria professionale od al possesso di un profilo professionale.

Le economie derivanti dalla corresponsione delle indennità previste nel presente articolo verranno utilizzati per impinguare le risorse decentrate variabili dell'anno successivo e nel rispetto di quanto previsto dall'art.9, comma 2 bis della L. n.122/2010 e successive modifiche e integrazioni (Art.31, comma 3, C.C.N.L. 22 gennaio 2004)

6.1 Indennità di rischio

L'indennità di rischio spetta al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale ovvero esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, prestazioni di lavoro che comportano utilizzo di macchine complesse, di mezzi meccanici pericolosi, o che comportano continua e diretta esposizione al calore, alle fiamme, a rumore o a effetti elettrici e al traffico.

L'individuazione del personale viene fatta sulla base di una dichiarazione del responsabile dell'Area interessata,

Tale indennità spetta per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'importo dell'indennità è regolato dall'art.37 del CCNL 14.09.2000.

6.2 Indennità di disagio

L'indennità di disagio è volta a remunerare singole e specifiche situazioni lavorative non rientranti nelle ipotesi di rischio ma che determinano, per specifiche modalità operative, un particolare disagio per il lavoratore, cioè specifiche situazioni di particolare gravosità conseguenti alle modalità di fornitura della prestazione.

6.3 Indennità di turno

L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazioni, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata, avvicinata e predeterminata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto notturno

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come dall'art.22 del CCNL 14.09.2000.

6.4 Reperibilità

Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono individuate dall'Amministrazione. L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal Responsabile del servizio in modo da rispettare i seguenti vincoli:

- in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti,
- ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità più di 6 turni in un mese,
- ove possibile il responsabile assicura la rotazione tra più soggetti.
- che ogni singolo turno ha inizio con il termine della prestazione lavorativa ordinaria e termina con l'inizio della prestazione successiva.
- In caso di chiamata le ore prestate vengono retribuite come lavoro straordinario.

Ai dipendenti inseriti nei turni di reperibilità spetta la relativa indennità come disciplinata e prevista dall'art.23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001

6.5 Indennità maneggio valori

Al personale dipendente nominato agente contabile e quindi adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera rapportata alla percentuale dei valori maneggiati rispetto all'importo complessivo dei valori maneggiati da tutti gli agenti contabili, nella seguente misura:

- da fino al 20%	Indennità	€0,77
- da 20% al 60%.....	Indennità	€1,10
- oltre il 60%.....	Indennità	€1,55

La percentuale si ottiene rapportando dividendo i valori di cassa maneggiato da ciascun agente contabile al valore di cassa maneggiati da tutti gli agenti contabili

Alla liquidazione si procede con atto del responsabile del servizio finanziario sulla base dei valori trattati risultanti dal conto annuale degli agenti contabili, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento

6.6 Indennità per specifiche responsabilità

Indennità art. 17 comma 2 lett.f) C.C.N.L. 01.04.1999

Spetta al personale della categorie B e C ed anche D, qualora non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, per compensare specifiche responsabilità.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità vengono individuate le seguenti specifiche responsabilità:

- Responsabilità di coordinamento: responsabilità di coordinare un gruppo di lavoro formato da minimo n.5 di dipendenti;
- Responsabilità derivanti dal conferimento dell'incarico di Amministratore di Sistema e custode delle pass word
- Responsabilità di procedimenti complessi quali quelli finalizzati all'espropriazione, alla sottoscrizione di convenzioni urbanistiche, ad assunzioni, all'affidamento in concessione di servizi, a gare d'appalto per valori superiori alla soglia comunitaria.
- Responsabilità di attività sostitutiva quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione delle mansioni superiori
- Responsabilità di gestione e partecipazione a commissioni
- Responsabilità derivanti dall'esercizio della delega di funzioni
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es.rapporti con l'Autorità Giudiziaria gestione contenziosi);
- Responsabilità di ufficio e dei procedimenti ad esso inerenti

L'indennità di responsabilità può essere corrisposta previo conferimento di un incarico formale del responsabile del Servizio nel quale viene compiutamente individuata la responsabilità assegnata.

La misura dell'indennità è determinata in sede di conferenza di servizio ed è graduata fino ad un massimo di €2.500,00 in relazione alle risorse disponibili e al peso attribuito a ciascuna responsabilità secondo i criteri qui di seguito stabiliti.

Il Peso della responsabilità specifica è individuato attribuendo a ciascuna tipologia di responsabilità la specifica intensità ed ampiezza come specificato nella seguente tabella dove per intensità si intende l'impegno richiesto da ciascuna responsabilità in relazione alla posizione lavorativa e l'ampiezza intesa come valore organizzativo della responsabilità con riferimento alla posizione e agli obiettivi strategici del Comune.

Responsabilità	intensità				ampiezza		
	Minima (1)	Media (2)	Elevata(3)	Massima(4)			
Procedimenti complessi					1	2	3
di attività sostitutiva					1	2	3
Amministratore di sistema					1	2	3
preposizione a commissioni					1	2	3
coordinamento					1	2	3
Delega di funzioni					1	2	3
Responsabilità di sistemi relazionali complessi					1	2	3
Responsabilità d'ufficio e dei procedimenti ad esso inerenti					1	2	3

Il peso della responsabilità è dato dal prodotto tra l'intensità e l'ampiezza.

Tale classificazione delle indennità è recepita con atto formale dal Segretario comunale da trasmettere ai responsabili dei servizi e alle rappresentanze sindacali.

Il Responsabile del servizio finanziario provvederà alla liquidazione anche con cadenza mensile delle indennità di responsabilità dovuta

6.7 Incentivi per particolari figure professionali

a) Indennità art. 36 comma 2 C.C.N.L. 2002-2005

Spetta al personale delle categorie B, C e D per compensare specifiche responsabilità attribuite con provvedimento del responsabile del Servizio a:

- Addetti uffici di stato civile e di anagrafe: l'indennità è determinata nell'importo massimo qualora lo stesso soggetto cumuli 2 incarichi.

L'indennità è ridotta proporzionalmente nel caso di attribuzioni di incarichi parziali.

b) Incentivazioni di specifiche prestazioni o risultati previsti da disposizioni di legge

Tali incentivi sono previsti da specifiche disposizioni di legge e sono finanziate da risorse correlate.

In particolare si tratta delle seguenti attività:

- Progettazione secondo la disciplina prevista dall'apposito regolamento comunale;
- Recupero di imposta di cui all'art.59 c.1 del D.lgs. n.446/1997 così come disciplinato dal regolamento comunale sull'ICI

Per l'individuazione dei criteri generali di incentivazione delle specifiche attività sopra riportate si rinvia agli atti regolamentari.

c) incentivi economici per attività ulteriori del personale nido – art.31, comma 5, del CCNL 14.09.2000

Per le attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, prestate dal personale educativo, e limitate da un periodo non superiore a quattro settimane vengono individuati i seguenti incentivi economici:

€. 42,00 Per educatrice per ogni giorno di adesione. L'incentivo è proporzionalmente ridotto nel caso di parte time.

Art.7

Risorse Decentrate Anno 2011.

Le parti prendono atto che, in applicazione del comma 2bis dell'art.9 del D.L.n.78/2010, le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relative all'anno 2011 sono state determinate confermando l'importo delle risorse decentrate 2010 ed operando la riduzione per cessazione di una unità a far tempo dal 1° luglio 2011.

La riduzione del fondo per cessazioni dal servizio è stata effettuata, in applicazione della la circolare MEF Dipartimenti Ragioneria Generale dello Stato n.12 del 15 aprile 2011, in misura proporzionale all'incidenza media di un dipendente sul fondo calcolato nel suo complesso (risorse variabili + stabili) al netto delle risorse variabili escluse dall'ambito applicativo dell'art.9 comma 2bis del D.L. n.78/2010 (Corte dei conti sez. Riunite del. N.51/2011) ed ammonta ad €.1393,59.

Tuttavia valutate le indicazioni della Funzione Pubblica contenute nella circolare n.10 del 18 novembre 2010 e segnalate dalla delegazione sindacale, l'Ente si riserva di accantonare tra i residui l'importo corrispondente alla riduzione fino ad ulteriori precisazioni da parte della RGS, in considerazione degli effetti distorsivi della circolare che riduce indiscriminatamente le risorse disponibili condizionando anche le scelte organizzative.

L'ammontare complessivo delle risorse è pari ad €133.816,58, come meglio specificato nel prospetto allegato al presente contratto sotto la lett."A"

Le risorse finanziarie così come determinate al comma precedente, vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36 e 37 del CCNL 22.01.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 con i criteri stabiliti dal presente CCDI negli importi definiti nel prospetto allegato al presente contratto sotto la lettera "B".

Art.8

Criteri per la progressione orizzontale nella categoria

Il criteri per le progressioni economiche orizzontali saranno riviste nelle prossime sessioni contrattuali.

TITOLO II

ORARIO DI LAVORO

ART.9

Norme di principio

L'orario di lavoro, pari a 36 ore settimanali per dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno deve:

- consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi,
- garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini,
- favorire un impiego ottimale del personale in relazione agli obiettivi dell'amministrazione.

I responsabili dei servizi determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti e degli obiettivi dell'amministrazione. Tali determinazioni, nell'ambito dei criteri generali delle politiche dell'orario di lavoro, devono tener conto:

- dell'ottimizzazione delle risorse umane,
- del contenimento del lavoro straordinario,
- delle disposizioni previste dal D.lgs. n.66/2003 e delle norme contrattuali vigenti

Art.10

Riduzione di orario

Al personale adibito al servizio di vigilanza il cui orario è articolato in più turni è applicata una riduzione di orario nel rispetto dei vincoli posti dall'art.22 del CCNL del 1° aprile 1999 per cui l'orario di lavoro risulterà pari a 35 ore medie settimanali.

In applicazione dell'art.31 del CCNL del 14.09.2000, l'orario settimanale del personale dell'Asilo Nido è fissato in 35 ore.

Nei casi di orario ridotto, in applicazione di quanto previsto dal 3° comma dell'art.52 del CCNL 14.09.2000 e conformemente ai pareri ARAN 900-52B1 e 900-52B2 relativi al calcolo della retribuzione oraria, la retribuzione oraria si ottiene applicando il divisore 151,66 con effetto su tutte le voci della retribuzione che devono essere determinate prendendo come base la retribuzione oraria (indennità di turno, festivo, straordinario).

art. 11

Lavoro straordinario

Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario come determinato in applicazione dell'art.14. commi 1,2 e 4, del CCNL 01.04.1999.

Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con risorse di bilancio destinate a fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 7 del presente articolo.

In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.

Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato in 180 ore annue. Per esigenze eccezionali il limite massimo individuale per lavoro straordinario può essere elevato a n.200 ore fermo restando il limite delle risorse previste dall'art. 14, comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.1999.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dall'art.38 c.7 del CCNL.2000, con la fruizione di riposi compensativi entro 30 giorni. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare le risorse decentrate variabili (Art.31, comma 3, C.C.N.L. 2002/2005)

art. 12

Banca delle ore (art.38-bis del CCNL 2000)

E' istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale è possibile accantonare sino al massimo di 50 ore annue individuali di prestazioni di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate.

Le ore così accantonate potranno, a richiesta del dipendente

- Essere retribuite come lavoro straordinario entro il 31 dicembre dell'anno in corso,
- Essere fruite come permessi compensativi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui il lavoro straordinario è stato prestato.

Entro il 31 dicembre di ogni anno il dipendente comunicherà la quota delle ore, complessivamente accantonata nel corso dell'anno, che dovrà essere retribuita. In mancanza di tale comunicazione le ore dovranno essere utilizzate come permessi compensativi entro la fine dell'anno successivo.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi vengono pagate con utilizzo del fondo previsto per le prestazioni di lavoro straordinario e liquidate entro il 31 dicembre dell'anno di competenza.

TITOLO III SERVIZI ESSENZIALI

art. 13

Funzionamento servizi pubblici essenziali Individuazione contingenti

Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, la Parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con il CCNL del 19 settembre 2002.

I servizi ritenuti essenziali e il contingente di persone individuato a garantirli sono:

- 1) **Servizi Stato Civ. ed Elettorale:** una persona che assicuri le registrazioni delle nascite e dei morti, le attività indispensabili per gli adempimenti elettorali nei giorni di scadenza dei termini;
- 2) **Servizio Vigili Urbani:** un vigile per turno per attività di pronto intervento ai fini della tutela fisica del cittadino e dell'ambiente,
- 3) **Attività educativa** qualora lo sciopero sia articolato su alcune ore di lavoro lo stesso dovrà essere effettuato o all'inizio o alla fine del turno, assicurando il servizio mensa.

Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando – cinque giorni prima dalla data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dal ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonome Locali del 19 settembre 2002.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

ART.14 Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente ccdi, la delegazione trattante che lo ha sottoscritto si incontra tempestivamente e comunque entro trenta giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

Allegato "A"

FONDO PER LE RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2011

RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA'		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	
		2011
Art. 31 Comma 2 CCNL 22.01.2004	Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dall'applicazione delle seguenti disposizioni : art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a,b,c,f,g,h,i,j,l, art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001	€ 73.540,33
CCNL 01.04.1999	Art. 15 comma 5 : risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica	€ 4.745,77
CCNL 22.01.2004	Art. 32 comma 1 : incremento 0,62% del monte salari anno 2001	€ 5.607,07
	Art. 32 comma 2 : incremento 0,5% del monte salari anno 2001	€ 4.521,83
	Dichiarazione congiunta n. 14 : incrementi per maggiore differenziale progressioni orizzontali	€ 2.735,50
CCNL 09.05.2006	Art. 4 comma 1 : incremento 0,5% del monte salari anno 2003	€ 4.925,65
	Dichiarazione congiunta n. 4 : incrementi per maggiore differenziale progressioni orizzontali	€ 1.621,37
CCNL 11.04.2008	Art. 8 comma 2 : incremento 0,6% del monte salari anno 2005	€ 7.257,78
	Incrementi per maggiore differenziale progressioni orizzontali (Parere Aran)	€ 1.068,60
CCNL 31.07.2009	Dichiarazione congiunta n. 1 : incrementi per maggiore differenziale progressioni orizzontali	€ 642,20
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 106.666,10

RISORSE AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E DI VARIABILITA'		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	
		2011
CCNL 01.04.1999	Art. 15, comma 1, lett. k : risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (incentivo Merloni)	€ 7.000,00 *
	Art. 15, comma 1, lett. k : risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (DLGS. 30/2007)	
	Art. 15, comma 1, lett. k : risorse per incentivazione recupero evasione ICI	€ 2.700,00
	Art. 15, comma 1, lett m : risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2010	€ 9.858,20
	Art. 17, comma 5 : le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2010	€ 1.591,98
	Art. 15, comma 2 : ove sussista la capacità di bilancio dell'ente, si possono integrare le somme del fondo sino all'1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997	€ 7.393,89
TOT. RISORSE DECENTRATE VARIABILI SOGG. LIMITE SPESA		€ 21.544,07 **
TOTALE RISORSE VARIABILI 2011		€ 28.544,07
TOTALE RISORSE DECENTRATE 2011		€ 135.210,17

TOTALE RISORSE DECENTRATE 2011 RIDOTTE PER CESSAZIONE DIPENDENTE	€ 133.816,58 ***
---	-------------------------

* esclusi dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, D.L. 78/2010
(Corte Conti sez. riunite del. 51/2011)

**Risorse variabili escluse da limite di spesa : € 7.000,00 (anno 2011)

***RIDUZIONE FONDO A SEGUITO CESSAZIONE N. 1 UNITA' DAL 01.07.2011

Parte stabile €106.666,10+ variabile €21.544,07= € 128.210,17

Tot. Risorse sulle quali operare riduzione € 128.210,17

Personale presente al 31/12/2010: n. 46 unità

Personale presente al 31/12/2011: n. 45 unità (n. 1 pensionamento in data 01.07.2011)

Valore da considerare per riduzione fondo: 45,5 unità

Calcolo fondo ridotto: € 128.210,17 x 45,5 : 46 = € 126.816,58

Riduzione: € 128.210,17 - € 126.816,58 = € 1.393,59

Allegato "B"

UTILIZZO FONDO SVILUPPO RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA'		
ANNO 2011 - PARTE STABILE		
Art. 17 lett b) CCNL 01.04.199	Progressioni economiche nelle categorie	€ 52.262,05
Art. 31 comma 7 CCNL 14.09.2000 Art. 6 CCNL 2001	Compensi personale educativo asilo nido	€ 3.708,00
Art. 33 CCNL 22.01.2004	Indennità di comparto	€ 21.145,13
	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 77.115,18
	RISORSE STABILI ANNO 2011	€ 106.666,10
	RISORSE STABILI ANNO 2011 A DISPOSIZIONE	€ 29.550,92

UTILIZZO FONDO SVILUPPO RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA'		
ANNO 2011 - PARTE VARIABILE		
	RISORSE VARIABILI 2011	€ 27.150,48
	RISORSE STABILI 2011 A DISPOSIZIONE	€ 29.550,92
	TOTALE RISORSE 2011 UTILIZZABILI	€ 56.701,40
CCNL 01.04.199		
Art 17 lett. d)	Compensi per indennità di turno	€ 10.500,00
Art. 17 lett. e)	Indennità di rischio	€ 3.250,00
Art. 17 lett. f)	Maneggio valori Indennità 2° livello	€ 1.500,00 € 5.000,00
Art. 15 comma 1 lett. k)	Compensi progettazione (Merloni) Compensi accertamenti ICI	€ 7.000,00 € 2.700,00
Art. 17 lett. i)	Compensi ufficiali stato civile	€ 900,00
Art.31 comma 5 CCNL 2000 Art. 15 comma 2	incentivo per personale nido per attività ulteriori incentivazione di specifici obiettivi di produttività e qualità assegnati con il PEG	€ 4.500,00 € 7.400,00
Art. 17 comma 2 lett. a)	Compensi produttività e miglioramento servizi	€ 13.951,40
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI		€ 56.701,40

Letto, confermato e sottoscritto,

Per la delegazione di parte pubblica

D.ssa Giuntini Francesca Segretario com.le-Presidente _____

Per la delegazione sindacale

D.ssa Di Giovanni Eleonora Rapp. F.P. C.G.I.L. _____

Sig. Frattini Giorgio Rapp. F.P. C.I.S.L. _____

Per la delegazione R.S.U.

Sig.ra Valenti Paola Rapp. R.S.U _____

Sig.ra Labbate Gabriella Rapp. R.S.U _____