

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI PECETTO TORINESE
ANNO 2009**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art.10 del vigente C.C.N.L. è così composta:

- **Per la parte pubblica:**

D.ssa Diana Verneau	Segretario Comunale – Presidente -
D.ssa Lorella Longo	Responsabile Servizi Finanziari
Dott. Bernardo Caccherano	Responsabile Servizi Amministrativi
Arch. Luca Maria Fasano	Responsabile Servizi Tecnici – Lavori pubblici e manutenzioni
Isp. Capo Cosimo Calò	Responsabile Polizia Municipale

- **Per la parte sindacale:**

1) Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Emanuela Ambrassa

Lucia Somma

Rosa Bonina

Luca Lungo

2) Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Cristina Schiff - CGIL

Mauro Checchetto – SI.A.POL/C.S.A

ART. 1 – SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e della rappresentanza sindacale, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.

Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 3 e seguenti del Ccnl/Apr 1999, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento dell'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
- b) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale d'accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da loro sottoscritto;



- c) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 del Ccnl) lo richieda; durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente;
- d) verrà inoltre concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti in particolare di quelli tra loro correlati;
- e) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne contraggano debita richiesta;

ART.2 – REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Sono fissati i seguenti contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali:

- 1. servizio civile e elettorale: raccolgimento registrazioni di nascita e morte -1 fisso
- 2. servizio cimiteriale e manutentivo:trasporto, ricevimento ed inumazione salme, servizi attinenti la rete stradale (compreso sgombero neve), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento – 1 fisso
- 3. polizia municipale e protezione civile: prestazioni minime riguardanti l'attività richiesta dall'autorità giudiziaria e per i trattamenti sanitari obbligatori, l'infortunistica e il pronto intervento, gli interventi di protezione civile – 1 fisso
- 4. personale: erogazione emolumenti retributivi, erogazione assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge (tale servizio dovrà essere garantito nei giorni tra il 10 ed il 20 del mese) – 1 fisso.

Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 10 all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione ed al personale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del Ccnl 6/7/95 ed alle vigenti norme in materia.

[Handwritten signatures and initials]

ART. 3 – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

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

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'O.S. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal Ccnl dell'agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato Ccnl quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato Ccnl quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti all'O.S. che ha presentato la richiesta di permesso.

Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) il personale operante fuori della sede presso di cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa.

ART. 4 – INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

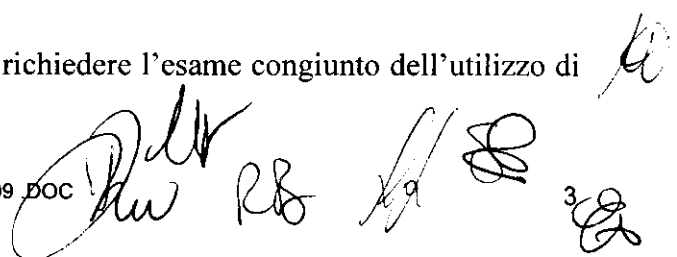
Al fine di garantire, al massimo, la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.

Tutti gli interventi sul bilancio, relativi al personale, saranno comunicati alle organizzazioni sindacali.

ART. 5 – LAVORO STRAORDINARIO

L'Amministrazione comunale si impegna a fornire, alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.

Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.





All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione comunale procederà ad erogare annualmente, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del Ccnl.

A decorrere dal 31/12/1999 le risorse destinate alla retribuzione dello straordinario dovranno essere ridotte nella misura del 3% e la somma risultante dovrà confluire nel citato fondo di cui all'art. 15 del Ccnl.

**ART. 6 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
ANNO 2009**

Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. 1.04.1999, del C.C.N.L. 5.10.2001, del C.C.N.L. 22.01.2004, del C.C.N.L. 09.05.2006, del C.C.N.L. 11.04.2008 e del successivo C.C.N.L. 31.07.2009.

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

ART. 7 - INDENNITA' DI RISCHIO

Al personale inquadrato nella categoria A e B, nonché al personale C e D del servizio di Polizia Municipale, non incaricato di posizione organizzativa destinato a prestazioni comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio compete una indennità annua per 12 mensilità di € 360,00 ai sensi dell'art. 41 del C.C.N.L. del 22.01.2004;

Si considerano attività comportanti la diretta esposizione ad alcuni dei rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:

- a) prestazioni di lavoro che comportano l'esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporti di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b) prestazioni di lavoro che comportino contatto con catrami, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, di segnaletica in presenza di traffico e dei servizi di polizia stradale;
- c) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- d) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti da lavori di fogne, cantine, sentine, pozzi o da lavori di bonifica paludosi;



- e) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dagli impianti di depurazione continua;
- f) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dall'uso dei mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

ART. 8 - REPERIBILITA'

Per l'anno 2009 è prevista l'indennità di reperibilità per n. 1 persona appartenente alla categoria B o C; il servizio di reperibilità è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. integrativo del C.C.N.L. 14.09.2000.

ART. 9 - INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Ai sensi dell'art. 36 C.C.N.L. integrativo del 14.09.2005 e s.m.i., al personale appartenente alla categoria B o C, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera così stabilita:

Servizio amministrativo	1 persona	€ 0,60 max 26 giorni
Servizio tecnico	1 persona	€ 0,60 max 22 giorni
Servizio finanziario	1 persona	€ 0,60 max 22 giorni
Servizio polizia municipale	1 persona	€ 0,60 max 26 giorni

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1).

L'eventuale risparmio di uno o più servizi può essere utilizzato a favore dei servizi che dedicano più persone al maneggio valori.

ART. 10 - ATTIVITA' DISAGIATE

Al personale dei servizi di categoria A, B e C che prestano attività lavorativa al sabato e alla domenica nell'orario normale di lavoro sono riconosciute, oltre alla maggiorazione della retribuzione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo di cui all'art. 24 comma 5) del C.C.N.L. 14.09.2000, le seguenti indennità:

- € 2,90 orarie per lavoro diurno nei giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali e per lavoro notturno;
- € 4,00 orarie per lavoro festivo notturno;



ART. 11 – QUOTA RISERVATA PER COMPENSARE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Per l'anno 2009 il fondo totale ammonta ad € 3.500,00.

La predetta somma annua è così destinata:

1. per il personale appartenente alla categoria C e D responsabile del procedimento a seguito di determinazione del responsabile del servizio:

Servizio Amministrativo	Responsabile del procedimento Ufficio Anagrafe	€ 1.000,00
Servizio Polizia Municipale	Responsabile del procedimento Vice Comandante	€ 1.000,00
Servizio Edilizia	Responsabile del procedimento	€ 1.340,00

2. per il personale, diverso da quello contemplato al punto 1, appartenente alle categorie B, C e D a cui siano state attribuite specifiche responsabilità con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, secondo i criteri e gli importi di seguito elencati:
 - **Servizio amministrativo:**
 - n. 2 dipendenti categoria C, addetti URP, compenso annuo € 300,00 ciascuno;
 - n. 1 dipendente categoria C, Ufficiale Stato Civile, compenso annuo € 300,00;
 - n. 1 dipendente categoria B, addetto URP, compenso annuo € 100,00;
 - **Servizio finanziario:**
 - n. 2 dipendenti categoria C, addetti URP, compenso annuo € 100,00 ciascuno;
 - **Servizio tecnico:**
 - n. 2 dipendenti categoria C, addetti URP edilizia privata, compenso annuo € 100,00 ciascuno.

L'erogazione dei compensi sarà effettuata mensilmente.

ART. 12 – MESSI NOTIFICATORI

Ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. integrativo del 14.09.2000, la somma di € 1,10 per ogni notificazione dell'amministrazione finanziaria è destinata al messo notificatore quale incentivo di produttività.

ART. 13 – PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Nell'anno 2009 le risorse destinate alla produttività collettiva saranno distribuite in base alla presenza, alla prestazione individuale e in base alla categoria.

La presenza è valutata considerando i giorni lavorativi comprese le assenze per infortunio, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, ferie e permessi retribuiti, escludendo, invece, le assenze per astensione facoltativa post-partum, i permessi non retribuiti, l'astensione per malattia, la sospensione dal servizio.



Per ciascuna categoria sono individuati i seguenti parametri:

categoria A

A1 100
A2 103
A3 107
A4 111

Categoria B

B1 110
B2 114
B3 122
B4 126
B5 130
B6 135
B7 139

categoria C

C1 134
C2 140
C3 147
C4 156
C5 165

categoria D

D1 154
D2 169
D3 196
D4 210
D5 225
D6 245

La prestazione individuale è determinata sulla base delle valutazioni.

In caso di valutazione insufficiente (inferiore a 60/100) il compenso per la produttività collettiva non sarà erogato.

L'importo del fondo sarà così distribuito:

A valutazione
B parametro di categoria
C mesi di presenza

Fondo per la produttività

X (A x B /100 x C) di ogni dipendente

SOMMA DI (A x B/100 x C) di tutti i dipendenti

Nelle ipotesi di assenza per maternità anticipata ed obbligatoria, per infortunio, per ferie e permessi retribuiti che si é protratta consecutivamente per l'intero anno e che non permette di valutare le prestazioni individuali del dipendente, la valutazione (A) attribuita sarà pari a quella conseguita nell'anno precedente.



Il compenso per la produttività collettiva compete anche al personale a tempo determinato ed in contratto di formazione di lavoro con più di un mese di servizio presso l'Ente.

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso, da presentare entro venti giorni dalla sottoscrizione, con contraddittorio da parte dei soggetti interessati che sarà presa in esame dalla Commissione paritetica precedentemente individuata che dovrà esprimersi entro 15 giorni dalla presentazione del ricorso.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto ad averne una copia. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso.

La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del responsabile del servizio o ufficio.

ART. 14 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Per l'anno 2009 le parti concordano di non attuare progressioni economiche per il personale dipendente.

La progressione non avrà luogo per quei dipendenti che conseguano una valutazione insufficiente.

Le progressioni economiche saranno attivate secondo le modalità e procedure di cui al successivo art. 15, considerando le valutazioni relative all'anno 2008.

ART. 15 - REQUISITI E PROCEDURE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Nei limiti economici stabiliti, l'ammissione alle selezioni per le progressioni economiche è riservata ai dipendenti che hanno maturato almeno 24 mesi di anzianità nell'Ente e nella posizione economica immediatamente inferiore. I criteri sono i seguenti:

- a) Categoria "A" e posizione economica da "B1" a "B2" e da "C1" a "C2"
- esperienza acquisita 60%
 - risultati ottenuti nelle prestazioni rese 30%
 - formazione 10%
- b) Categoria da "B2" a "B5", da "C2" a "C4"
- esperienza acquisita 40%
 - risultati ottenuti nelle prestazioni rese 40%
 - formazione 20%



- c) Categorie da "B6" a "B7", da "C4 a C5" e "D"
- | | |
|---|-----|
| • Risultati ottenuti nelle prestazioni rese | 25% |
| • formazione | 15% |
| • impegno e qualità delle prestazioni rese anche con particolare riferimento ai rapporti con l'esterno e con l'utenza | 20% |
| • capacità di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente | 20% |
| • iniziative personali e capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione | 20% |

Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- 1) Per ogni tipologia di passaggio sarà diffuso un avviso pubblico nel quale saranno indicati i titoli richiesti e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale dovrà essere presentata la domanda e la documentazione necessaria.
- 2) L'esame della documentazione sarà effettuato entro i cinque giorni successivi alla presentazione.
- 3) L'ammissione alla selezione verrà effettuata nel rispetto dei criteri previsti dal presente contratto.
- 4) Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio e comunicazione nella bacheca sindacale.
- 5) Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata
- 6) E' stabilito in giorni 20 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.
- 7) La commissione che dovrà valutare i ricorsi dovrà essere composta da 2 componenti RSU e/o Sindacato e da due componenti rappresentanti l'Amministrazione.
La commissione avrà 15 giorni di tempo per prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni e modifiche.

ART. 16 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ai fini dell'applicazione della di cui agli artt. 8-11 del Ccnl – ordinamento, si individuano le posizioni organizzative secondo i criteri generali, autonomamente predeterminati.

L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo comporta ed implica l'esclusività delle funzioni aventi rilevanza esterna ai sensi dell'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

La valutazione del risultato sarà a cura del nucleo di valutazione secondo i criteri concordati, con una retribuzione di risultato variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

ART. 17 – PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Le parti, preso atto della disciplina di cui all'art. 4 del Ccnl 31.03.1999 – ordinamento del personale per il quadriennio 1998-2001 -, concordano in ordine a quanto segue:



- le procedure selettive per il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore dovranno essere concordate e disciplinate con atti previsti nel Regolamento degli Uffici e Servizi dell'Ente, nei limiti dei posti vacanti della dotazione organica non destinati all'accesso dall'esterno;
- annualmente, in sede di presentazione del bilancio di previsione, l'Amministrazione dovrà indicare quali posti vacanti nella dotazione organica dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario, ricorrendo, ove consentito e salva specificità dell'incarico, a procedure di selezione interna basata sulla professionalità, alla mobilità esterna, e alle procedure concorsuali esterne;
- per le selezioni interne si prescinde dal possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno per il posto messo a concorso, fatti salvi i titoli professionali previsti dalle vigenti norme;
- le selezioni dovranno essere basate, oltre che sulla valutazione del *curriculum* del candidato, anche su colloqui tendenti ad accertare la professionalità dello stesso in relazione all'incarico da ricoprire;
- saranno considerati unici titoli valutabili da curriculum i corsi di formazione attinenti al posto da ricoprire se l'attestato di frequenza al corso conterrà valutazioni di merito o superamento di prova finale del candidato.

ART. 18 – RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Ai dipendenti che lavorano su più turni, o secondo una programmazione plurisettimanale continuativa, si applica la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali.

Per tutti gli altri dipendenti, tale riduzione sarà oggetto di discussione e applicazione, in conseguenza dell'entrata in vigore di successive disposizioni legislative e/o contrattuali nazionali di comparto.

ART. 19 – FORMAZIONE

E' annualmente destinata alla formazione del personale una somma pari almeno all'1% annuo del monte salari 1999.

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

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il 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 determinino una valutazione di frequenza, apprendimento, anche attraverso il superamento di una prova finale. I formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente attestato di frequenza contenente valutazione dell'apprendimento o della prova finale.



La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo, salvo diversa destinazione in accordo tra le parti.

ART. 20 – PREVENZIONI E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

In accordo e con la collaborazione degli Rls vanno 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 o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

ART. 21 – PARI OPPORTUNITA'

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente Ccnl, per i componenti della specifica commissione.

Per le attività della commissione, costituita pariteticamente tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed i rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, l'Amministrazione procederà a destinare apposito stanziamento, prelevato dalla spesa corrente.

ART. 22 – MONITORAGGIO E VERIFICHE

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente contratto si potrà costituire una commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali.

ART. 23 – COMITATO PARITETICO SUL MOBBING

Ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. del 22.01.2004 è costituito il comitato paritetico del mobbing.

Il Comitato è costituito da:

n. 2 componenti designati dalle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.

n. 2 componenti rappresentanti dell'Ente

ART. 24 – EROGAZIONE DEL FONDO

Gli istituti contrattuali previsti nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane dell'anno 2009 saranno applicati ed erogati all'atto di perfezionamento della procedura di approvazione del presente atto. Il fondo per la produttività di cui all'art. 13 del presente contratto sarà erogato in seguito alle valutazioni dell'anno 2009, comunque entro il mese di luglio 2010 (salvo eventuali ricorsi non ancora trattati entro tale data).

In via cautelare, viene accantonata la somma di € 500,00.



ART. 25 - NORME FINALI

Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Tutte le somme non utilizzate per gli istituti contrattuali previsti nei vari accordi decentrati nonché quelle risparmiate dal fondo dello straordinario, rientreranno nel fondo della produttività collettiva.

Nelle more della definizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane nell'anno 2010 saranno rispettati gli stessi criteri previsti dal presente contratto integrativo decentrato.

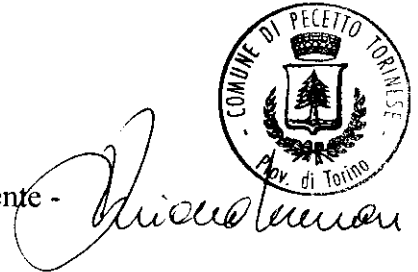
Viene considerato valido il contratto decentrato sottoscritto da almeno una organizzazione sindacale firmataria del contratto collettivo nazionale e da almeno più della metà degli RSU.

Pecetto Torinese, 15 GIU. 2010

- **Per la parte pubblica:**

D.ssa Diana Verneau

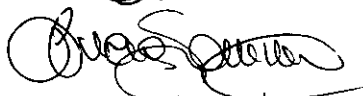
Segretario Comunale – Presidente -



- **Per la parte sindacale:**

Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Emanuela Ambrassa 

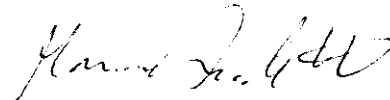
Lucia Somma 

Rosa Bonina 

Luca Lungo 

Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Cristina Schiff – CGIL 

Mauro Checchetto – S.I.A.P.O.L./C.S.A 

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2009

Ai sensi degli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del Comparto del personale delle Regioni ed Autonomie Locali del 22.01.2004, dell'art. 4 del C.C.N.L. del 09.05.2006, dell'art. 8 del CCNL 11.04.2008, dell'art. 4 del C.C.N.L. 31.07.2009, il fondo per le politiche delle risorse umane per la produttività per l'anno 2009 è così costituito:

A) RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' (art. 15 comma 1, comma 5 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL 01.04.1999; art. 4 commi 1 e 2, del CCNL 05.10.2001)

1) Risorse già quantificate per l'anno 1998 in applicazione art. 31 e 32 CCNL 06.07.1995	€	29.009,17
1.A) a detrarre le somme destinate nell'anno 1998 Per il lavoro straordinario (art. 14 ccnl 01.04.1999)	-€	9.827,50

1.B) differenza da destinare alle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività

2) compensi per lavoro straordinario destinati nell'anno 1998 al personale VII e VIII QF	€	2.312,35
3) risorse destinate al LED anno 1998 (LED attribuiti e attribuibili)	€	6.264,55
4) importo 0,52% MS 1997 (art. 15 c. 1 lettera j)	€	1.903,78
5) processi di riorganizzazione e aumento dotazioni organiche (art. 15 c) 5)	€	2.890,00
6) importo pari al 1,1% MS 1999 a decorrere da 1 gennaio 2001 (art. 4 c 1 CCNL 05.10.01)	€	4.541,56

A) € 37.093,91
A1) € 225,45

B) incremento risorse art 32 CCNL 22.01.2004

1) 0,62% MS 2001 (COMMA 1)	€	2.797,28
2) 0,50% MS 2001 (COMMI 2 E 3)	€	2.255,87
3) dichiarazione congiunta 14 ccnl 22.01.04 - incremento posizioni economiche	€	565,15
4) dichiarazione congiunta n. 4 ccnl 2006 - incremento posizioni economiche	€	600,21
5) dichiarazione congiunta n. 1 ccnl 2009 - incremento posizioni economiche	€	337,37

B) € 6.555,88

C) incremento risorse art 31 comma 2 CCNL 22.01.2004 - ART 4 CCNL 09/05/06 -

1) 0,50% MS 2003 (art. 4 CCNL 09/05/06)	C) €	2.310,37
---	------	----------

D) incremento risorse art 8 comma 2 CCNL 11.04.2008

0,6% MS 2005	D) €	3.103,08
--------------	------	----------

E) Incremento risorse con importi aventi caratteristiche di VARIABILITA' (art. 31 comma 3) CCNL 22.01.04)

1) integrazione 1,2% ms 1997 (art. 15 c2 CCNL 01/04/99)	€	4.393,34
2) attivazione nuovi servizi (art. 15 c 5 ccnl)	€	6.950,00
3) Contributo sul diritto di soggiorno dei cittadini U.E. - CCNL 1/4/99 ART. 15, c.1, lett. K)	€	723,18
4) incremento r.v. art.4 co 2 a) 1% ms 2007 solo per 2009	€	5.558,52

E) € 17.625,04

F) residui vari liquidazioni anno 2008	F) €	1.517,82
--	------	----------

TOTALE FONDO ANNO 2009

TOTALE A)	€	37.093,91
TOTALE A1)	€	225,45
TOTALE B)	€	6.555,88
TOTALE C)	€	2.310,37
TOTALE D)	€	3.103,08
TOTALE E)	€	17.625,04
TOTALE F)	€	1.517,82
TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2009	€	68.431,55

1.1 PROSPETTO FINALE DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE CONTRATTATE:

Voce	Articoli CCNL	Voce di bilancio esercizio 2009	Proposta
Somme ex led		Cap. stipendi	€ 4.196,15
Progressione economica orizzontale	17 comma 2 lettera b)	1.01.02.01 cap 2164 Cap. stipendi	€ 28.947,02
Indennità di comparto	33 comma 4 ccnl 22.01.04	Cap. stipendi	€ 10.820,71
Indennità di:	17 comma 2 lettera d)		
RISCHIO		1.01.02.01 CAP 2164	€ 2.310,00
REPERIBILITA'		1.01.02.01 CAP 2164	€ 848,89
MANEGGIO VALORI		1.01.02.01 CAP 2164	€ 692,00
ORARIO NOTTURNO FESTIVO - NOTTURNO FESTIVO		1.01.02.01 CAP 2164	€ 100,00
ATTIVITA' DISAGIATE CAT. A - B - C	17 comma 2 lettera e)	1.01.02.01 CAP 2164	€ 1.700,00
SPEC. RESPONSABILITA' CAT. B C D (NON p.o.)	17 comma 2 lettera f)	1.01.02.01 CAP 2164	€ 3.500,00
Messi		1.01.02.01 CAP 2164	€ 22,00
Produttività e miglioramento dei servizi	17 comma 2 lettera a)	1.01.02.01 CAP 2164	€ 14.571,60
Contributo sul diritto di soggiorno dei cittadini U.E. - CCNL 1/4/99 ART. 15, c.1, lett. K)	17 comma 2 lettera k)	1.01.02.01 CAP 2164	€ 723,18
			€ -
			€ -
			€ 68.431,55

Le somme destinate per lavoro straordinario dell'anno 2009 sono pari ad € 7.289,70:

Somme destinate all'anno 1998 per lavoro straordinario	€ 9.827,50
a detrarre:	
somme destinate anno 1998 per lavoro straordinario al personale Ex QF VII-VIII	-€ 2.312,35
eventuali risparmi di straordinario (art. 14 cc 3 e 4 CCNL 01.04.99)	-€ 225,45
	<hr/>
somma disponibile per il lavoro straordinario	€ 7.289,70