

COMUNE di PRAY
(Provincia di Biella)

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE
ANNUALITA' ECONOMICA 2012

Sottoscritto il 30/09/2013

Premesso che:

- a) in data 02/09/2013 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Pray, per l'annualità economica 2012;
- b) che il revisore unico in data 06/09/2013 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d.lgs 165 del 2001 e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d.lgs 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale, con deliberazione in data 12/09/2013 n. ____, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

in data __/09/2013, nella sede del Comune di Pray ha avuto l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente:

Dott. Tiziano GARAVAGLIA (Segretario Comunale - Presidente)

R.S.U., nelle persone di:

Sig.a Patrizia FUSARO

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Edoardo GARBACCIO (CISL FPS)
Mario PAONESSA (CGIL FP)

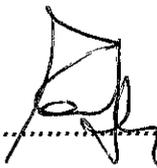
Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Pray, per l'annualità economica 2012, nel testo di cui all'allegata Ipotesi e con la seguente nota aggiuntiva:

- nel procedimento di liquidazione delle indennità previste dal C.D.I. all'art. 10 lett. A) p.to 2 e lett. C), al denominatore assunto a base di calcolo per determinare il periodo effettivo servizio è dato il valore di 261, corrispondente ai giorni annui (365) al netto dei sabati e domeniche (104).

- Per il Comune di Pray:

Dott. Tiziano

GARAVAGLIA (Presidente)

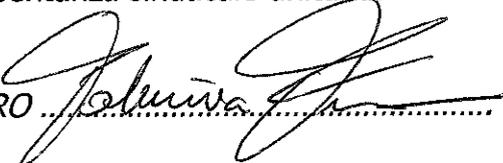


- Per la parte sindacale:

1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig.a Patrizia

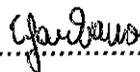
FUSARO



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

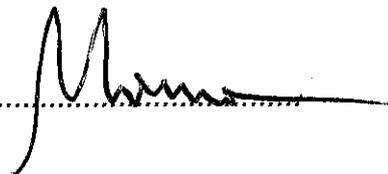
Edoardo GARBACCIO

(CISL FPS)



Mario PAONESSA

(CGIL FP)



ORIGINALE

COMUNE
di
PRAY
(Provincia di Biella)

IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE
ANNUALITA' ECONOMICA 2012

Sottoscritta il **2 SET. 2013**
.....

8 

art. 1¹
Costituzione della delegazione trattante

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

- Per la parte pubblica (delibera G.C. n. 28 del 28/03/2013):

| | | |
|----------------------|-------------------|---|
| <i>Dott. Tiziano</i> | <i>GARAVAGLIA</i> | <i>(Segretario Comunale - Presidente)</i> |
| <i>Rag. Diego</i> | <i>CORTESE</i> | <i>(Responsabile servizi)</i> |
| <i>Geom. Roberto</i> | <i>CONTI</i> | <i>(Responsabile servizi)</i> |

- Per la parte sindacale:

- 1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

| | |
|----------------------|------------------|
| <i>Sig.a Loretta</i> | <i>DE MARCHI</i> |
| <i>Patrizia</i> | <i>FUSARO</i> |

- 2) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

| | | |
|--------------------------------|-------------------|--|
| <i>Dott. Edoardo GARBACCIO</i> | <i>(CISL FPS)</i> |  |
| <i>Sig. Mario PAONESSA</i> | <i>(CGIL FP)</i> |  |

¹ Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99

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.

art. 2²
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, delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipante alle trattative*) e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

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

² Art 5 ccnl 1.4.99

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."



art. 3 **Vigenza del contratto³**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per l'esercizio finanziario 2012. Inoltre, conserva la sua efficacia anche dopo tale data e fino alla stipula di un nuovo CCID.

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

Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99, artt. 31 e succ. del CCNL 22/01/2004 e art 4 del CCNL 09/05/2006) secondo i criteri previsti nel presente CCID.

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

³ Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione:

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



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

art. 4
Schema di protocollo delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.- 6-7-7bis-9-42 del D.Lgs 165/01 e s.m.i. e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, alla ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti, 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, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
 - b) annualmente, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del CCNL 1.4.99, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, all'analisi delle spese previste e all'andamento dell'occupazione;
 - c) la convocazione di dette riunioni avverrà non meno di 10 giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico oltre che cartaceo;
 - d) dalla informazione preventiva, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del CCNL 1.4.99, può scaturire la necessità, di una delle parti, di avviare la procedura di concertazione; tale procedura normata dal CCNL vigente deve comunque essere richiesta entro e non oltre i 10 giorni successivi al ricevimento dell'informazione preventiva;
 - e) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione le parti s'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; il procedimento non potrà durare oltre i 30 giorni;
 - f) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 CCNL 1.4.99) lo richieda; durante tali fasi le parti s'impegnano a non procedere unilateralmente;
 - g) 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;
 - h) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico previa apposita richiesta;
 - i) al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione concederà, nel caso sia presente sulla rete Internet, l'uso di una parte del proprio sito, con una specifica casella di posta elettronica, per permettere alle OO.SS. e alla RSU aziendale la ricezione e la trasmissione di messaggi e di

4 

documentazione inerente alla contrattazione e ai problemi sindacali (c.d. bacheca elettronica).

art. 5
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le parti prendono atto che sono interessati dalla regolamentazione del diritto di sciopero i seguenti settori e servizi:

| UFFICI E/O SERVIZI VARI | FUNZIONI ESSENZIALI |
|--|--|
| Servizio Demografico | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Stato civile</u> (registrazione nascite e morti) • <u>Servizio elettorale</u> (assicurare il regolare svolgimento delle funzioni elettorali) |
| Servizio Vigilanza | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Polizia Urbana</u> (limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività antinfortunistica e pronto intervento) |
| Servizio Tecnico Manutentivo | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Servizio attinente la rete stradale e fognaria</u> • <u>Servizio cimiteriale</u> (ricevimento e inumazione salme) |
| Servizio Economico Finanziario e Servizio Amministrativo | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Servizi al personale</u> limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi ed al versamento dei contributi alle scadenze di legge |
| Servizio Asilo Nido | <ul style="list-style-type: none"> • Vedi accordo Quadro sui servizi minimi in caso di sciopero del 19.9.2002 |

In riferimento alla tabella sopra indicata vengono individuati i seguenti contingenti minimi di personale esonerati dalla partecipazione allo sciopero, suddivisi per servizio, categoria e profilo professionale.

| SERVIZIO e/o UFFICIO | CAT. | CONTINGENTE |
|--|--|---------------------------------|
| Servizio Demografico | B e/o C e/o D | n. 1 lavoratore presente |
| Servizio Vigilanza | C e/o D | n. 1 lavoratore presente |
| Servizio Tecnico Manutentivo | B | n. 1 lavoratori in reperibilità |
| Servizio Economico Finanziario o Servizio Amministrativo | C e/o D | n. 1 lavoratore presente |
| Servizio Asilo Nido | <ul style="list-style-type: none"> • Vedi accordo Quadro sui servizi minimi in caso di sciopero del 19.9.2002 | |

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:



- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, 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 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

art. 6
Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi 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, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;



- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

art. 7

Informazione e partecipazione dei lavoratori

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

CAPO II

LAVORO STRAORDINARIO

art. 8

Lavoro straordinario

1. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario (ammontanti per l'anno 2011 in € 1.273,85) viene riconfermato per l'anno 2012 in € **1.273,85**.
2. L'Amministrazione s'impegna a fornire, alla fine d'ogni trimestre, entro il 30° giorno del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate da parte del personale dipendente. La liquidazione dello straordinario avverrà con liquidazione trimestrale nel mese successivo a quello del monitoraggio.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore o del capo servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL.
7. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in



particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del CCNL 1/04/1999. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo⁴.

CAPO III

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

art. 9

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ANNO 2012

IL Fondo risulta costituito con deliberazione G.C. n. 77 del 29/12/2012:

| COMUNE DI PRAY | | |
|---|--|-----------|
| COSTITUZIONE FONDO 2012 | | |
| A) – Risorse con caratteristiche di certezza, stabilità e continuità (art. 31 c. 2 ccnl 22/01/04) | | |
| Art. 15 ccnl 01/04/1999 | | Importo |
| Fondo 1998 | | 21.511,11 |
| comma 1) Lett.a) | economie in seguito a trasformazione di posti in part-time L. 662/96 | |
| comma 1 Lett. a)* | Quota parte risorse art. 31 c. 2 lett. a) ccnl 95 (risparmio straord. Cat. D in posizione Org.va) | |
| comma 1 Lett. f) | Risparmi derivanti dall' art 2 c. 3 Dlgs 29/93 (somme erogate ai dip. ma NON dovuti) | |
| Comma 1 Lett. g) | L'insieme di risorse destinate al pagamento del LED (anche se non totalmente erogato) | 6.062,69 |
| Comma 1 Lett. h) | Risorse destinate alla corresponsione ind. £. 1.500.000 alle ex 8 ^a q.f. | |
| Comma 1 Lett. i) | Importo pari ad un max 0,2% annuo della Dirigenza derivante da una riduzione stabile dei posti di qualifica Dirigenziale (Ente Regione) | |
| Comma 1 Lett. j) | Importo 0,52% M.S. 97 (€ 324.242) | 1.686,06 |
| Comma 1 Lett. l) | Somme connesse al trattamento economico del personale trasferito | |
| Comma 5 | Art. 15 c. 5 Processi di riorganizzazioni legato all'aumento della Dotazione Organica | |
| Art. 14 ccnl 01/04/1999 | | |
| Comma 4 | Risparmio derivante dalla riduzione del lavoro straordinario – 3% | 53,21 |
| Art. 4 ccnl 05/10/2001 | | |
| Comma 1 | Integrazione di una somm pari all' 1,1% M.S. 99 (€ 464.811) | 5.112,92 |
| Comma 2 | R.I.A e ass. ad personam personale cessato a partire dal 1°/01/2000 | 1.795,97 |
| Dichiarazione congiunta n. 14 ccnl 22/01/2004 | | |

| | | |
|---|--|---------------------------|
| Dichiarazione congiunta n. 14 ccnl 22/01/2004 | rideterminazione importo delle progressioni orizzontali in essere con incrementi a carico dei ccnl Naz.li | |
| <i>Dichiarazione congiunta n. 17 ccnl 22/01/2004</i> | | |
| Dichiarazione congiunta n. 17 | art. 5 del ccnl del 5.10.2001 (parametri virtuosi) oppure art. 48 ccnl 14.09.2000 (2%) | 0,00 |
| <i>Art. 32 ccnl 22/01/2004</i> | | |
| Comma 1 | Integrazione 0,62% M.S. 2001 (€ 392.579) | 2.433,99 |
| Comma 2 | Integrazione 0,50% M.S. 2001 (€ 392.579) | 1.962,90 |
| Comma 7 | Integrazione 0,20% M.S. 2001 per il finanziamento delle Alte Prof. <i>Art. 4 ccnl 09/05/2006</i> | |
| Comma 1 | Integrazione 0,5% M.S. 2003 (€ 363.406) <i>Art. 8 ccnl 11/04/2008</i> | 1.817,03 |
| Comma 2 | Integrazione 0,6% M.S. 2005 (€ 369.638) TOTALE RISORSE FISSE quota "A" | 2.217,83 44.653,71 |
| B) – Risorse con caratteristiche di eventualità e variabilità (art. 31 c. 3 ccnl 22/01/04) | | |
| <i>Art. 15 ccnl 01/04/1999</i> | | |
| Comma 1 Lett. d | risparmi art 43 Legge 449/97 | |
| Comma 1 Lett. e) | Economie conseguenti alla trasformazione dei posti da Tempo Pieno a Part-Time previste dalla L. 662/96 art 1 c. 57 (20% risparmio Part-Time) | |
| Comma 1 Lett. n | Importo non sup. a quello previsto dall'art. 31 c. 5 ccnl 6.7.95 per CCIAA | |
| Comma 1 Lett. k) | Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge finalizzate ad incentivare prestazioni del personale (art 18 Legge 109/94 e s.m.i art. 3 c. 57 legge 662/96 ecc) | |
| Comma 2 | Somma pari al 1,2% M.S. 97 (€ 324.242) | 3.890,90 |
| Comma 5 | Art. 15 c. 5 Processi di riorganizzazione legati all'attivazione nuovi servizi e/o aumento di quelli esistenti | |
| <i>Art. 14 ccnl 01/04/1999</i> | | |
| Comma 1 | Risparmi di Spesa per lavoro straordinario che si determinano annualmente | |
| <i>Art. 17 ccnl 01/04/1999</i> | | |
| comma 5 | Somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento nell'anno successivo: anno... | |
| <i>Art. 4 ccnl 05/10/2001</i> | | |
| comma 3 | Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (recupero evasione ICI) | 1.007,22 |
| Comma 4 | Somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 Legge 449/97 (ci si riferisce alla metà dei risparmi delle spese non obbligatorie di parte corrente definiti dai centri di costo che devono essere previste almeno nella misura del 2% annuo, nonché della quota non superiore al 30% dei maggiori introiti dovuti alla richiesta di contributi per l'erogazione di servizi non essenziali; Contributi di sponsorizzazioni e di collaborazioni per realizzare o acquistare a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni; ecc) | |
| <i>Art. 54 ccnl 14/09/2000</i> | | |

| | | |
|---------|---|----------|
| Comma 1 | Somme derivanti dalla quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria effettuata dai messi notificatori di un importo pari a Euro 1,54 per ogni notifica | |
| | | |
| | TOTALE RISORSE VARIABILI quota "B" | 4.898,12 |

| | | |
|----------------------------------|---|------------------|
| | Totale risorse fisse: quota "A" | 44.653,71 |
| | Totale risorse variabili: quota "B" | 4.898,12 |
| DL 78/2010 (art. 9, comma 2 bis) | Riduzione proporzionale per personale cessato nel 2012 (1) | 0,00 |
| | TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2012 | 49.551,83 |

(1) con riferimento alla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 in data 15/04/2012, che detta metodologia per la riduzione del Fondo in occasione di cessazione di dipendenti avvenute dal 01/01/2010 al 31/12/2012. La predetta applicazione non comporta, per questo Comune, riduzione al Fondo così come viene di seguito dimostrato:

Anno 2010:

dipendenti in servizio al 1° gennaio: n. 13
dipendenti in servizio al 31 dicembre: n. 14
media: $(13+14):2 = 13,5$

Anno 2012:

dipendenti in servizio al 1° gennaio: n. 14
dipendenti in servizio al 31 dicembre: n. 13
media: $(13+14):2 = 13,5$

differenza tra le medie: 0,00

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

**art. 10
Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività ANNO 2012**

Dettaglio per singola voce

A) quota del fondo destinato a: indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, indennità personale educativo asilo nido. Totale annuo **€. 3.901,83**

1. indennità di turno: € 0,00

2. indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/09/2000): **€. 360,00 per un totale di €. 1.020,00** ✓
che verrà attribuita al personale svolgente operazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale. Profili professionali interessati:

| | | | |
|---------------|------|---------|------------------|
| Profilo prof. | Cat. | N. dip. | Attività rischio |
|---------------|------|---------|------------------|



| | | | |
|---|---|---|--|
| Cuoco | B | 1 | Adibizione a cucine |
| Cantoniere (di cui 1 unità per mesi 10) | B | 2 | Utilizzo di automezzi con carico e scarico, contatto con catrame, manutenz. strade e segnaletica, raccolta rifiuti, rimozione e seppellimento salme, taglio ed esbosco |

3. indennità di reperibilità: € 0,00

4. indennità maneggio valori € 0,00

5. Indennità Educativa per il personale docente dell'Asilo Nido (art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000): € 619,75 x 3 dipendenti = € **1.859,25** Periodo considerato: 10 mesi da Set/Giu ✓

6. Indennità personale Educativo Asilo Nido (art. 6 CCNL 05/10/2001): € 340,86 x 3 dipendenti = € **1.022,58**

Le indennità di cui sopra verranno rapportate alle giornate di effettivo servizio, fatta eccezione per l'indennità professionale delle Educatrici Nido art. 6 CCNL 5/10/2001

La parte del fondo eventualmente non utilizzata andrà ad implementare il Fondo **C** lett. a).

B) quota del fondo destinato a compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate: € **0,00**

C)

a) quota del fondo destinato a compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie C e D: € **374,52** (*Quota suscettibile di incremento in seguito ad economie derivanti dagli altri fondi in sede di liquidazione*)

In relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente vengono individuate le seguenti posizioni di lavoro alle quali competono specifiche responsabilità:

Responsabilità di procedimento Amministrativo Cat. D non titolare di posizione organizzativa.

Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, Cat. C .

I compensi verranno liquidati attribuendo la seguente percentuale sul relativo fondo:

| Attività | Servizio | Categ. | N. dipendenti | % su fondo quota C |
|---------------------|------------|--------|---------------|-----------------------|
| Resp. procedimento | Amministr. | D | 1 | 30 |
| Resp. procedimento | Anagrafe | D | 1 | 30 |
| Resp. procedimento | Tecnico | C | 1 | 20 |
| Resp. coordinamento | Asilo Nido | C | 1 | 20 |
| TOTALE | | | | 100 |

Le indennità di cui sopra verranno rapportate alle giornate di effettivo servizio.

b) Progetto Obiettivo Centro Estivo asilo nido anno 2012 (€ 15 x 20gg x 3 dip) = € **900,00**. ✓

D) quota del fondo destinato a compensi per incentivare attività e prestazioni che specifiche norme di legge prevedono per determinate categorie di personale: **€. 1.007,22** così ripartite:

a) per € 1.007,22 con riferimento all'art. 59, comma 1, lett. p) Dlgs. 446/97 e art. 3, comma 57 L. 662/96, recepite da: art. Regolamento comunale ICI, accordo decentrato del 31/10/2001 ratificato dal delibera G.C. N. 116 del 03/12/2001 e sono relative al recupero dell'evasione dell'imposta comunale sugli immobili. (riferimento per l'anno 2012: delib. G.C. n. 72 del 28/12/2012)

Personale coinvolto: **n. 1 unità** Servizio gestione entrate tributarie.

E) quota del fondo destinato alle Indennità di Comparto

La somma a carico del Fondo anno 2012, in base ai criteri di cui all'art. 33 CCNL 22-1-04 e dalla Tabella D del medesimo CCNL, ammonta a **€. 6.729,60**

| Indennità di Comparto 2006 | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------------|-----------------|------------|-----------------------|
| Dipendenti | Categoria | Mesi lavorativi | Importo mensile | | Importo annuo Euro |
| | | | 01/01/2003 | 01/01/2004 | |
| 1 | A | 12 | 4,93 | 24,38 | 351,72 |
| 4 (1) | B | 12 | 6,00 | 29,58 | 1.636,68 |
| 5 | C | 12 | 7,01 | 34,45 | 2.487,60 |
| 4 | D | 12 | 7,95 | 39,00 | 2.253,60 |
| | | | | | - |
| | | | | | - |
| 14 | | | TOTALE | | 6.729,60 |

(1) di cui 1 dip.te per n. 10 mesi)

N.B.: Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, i permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 6/07/95, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività soppresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc.) assenze Legge 104/92

Produttività Individuale e Collettiva

F) Per l'anno 2012 si conviene di non prevedere erogazioni a carico di questo istituto a causa della indisponibilità finanziaria del Fondo. **€ 0,00**

Requisiti per la Progressione Economica Orizzontale per la durata del CCID

G) quota del fondo destinato al finanziamento degli incrementi retributivi connessi alle **progressioni economiche orizzontali**, già realizzate negli anni per un importo annuo complessivo di : **€. 36.638,66**

Nell'avviso pubblico saranno specificati inoltre i criteri e la metodologia di valutazione comprensivi della suddivisione dei punteggi. Prima dell'attivazione delle selezioni, gli avvisi vengono inviati alla delegazione sindacale per la necessaria informazione preventiva.

CAPO V ORARIO DI LAVORO

art. 11 Riduzione dell'orario di lavoro

Si dà atto che presso il Comune di Pray NON sussistono le condizioni per applicare la riduzione d'orario a 35 ore settimanali.

Eventuali variazioni organizzative dell'orario di lavoro saranno oggetto di informazione preventiva.

art. 12 Lavoro part time

1. I posti part-time previsti nella dotazione organica o trasformati su richiesta non possono essere superiori al contingente determinato ai sensi della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali.
2. Il rapporto di lavoro del dipendente del Comune è automaticamente trasformato, da tempo pieno a tempo parziale, entro 60 giorni dalla presentazione della relativa richiesta formulata secondo le modalità previste dalla vigente disciplina.
3. Valutata la richiesta avanzata in relazione alle proprie esigenze l'Ente:
 - a) formalizza l'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro;
 - b) differisce con provvedimento motivato la trasformazione del rapporto, per un periodo non superiore a 6 mesi, quando la stessa arrechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, avuto riguardo alle mansioni svolte dal dipendente e alla sua posizione nell'organizzazione del Comune;
 - c) nega, con provvedimento motivato, la trasformazione quando l'attività di lavoro che il dipendente intende svolgere determini concreto conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta oppure quando la trasformazione pregiudichi o renda maggiormente onerosa l'erogazione di attività di servizio alla persona;
 - d) contestualmente alla concessione del part time, il dipendente potrà essere assegnato, nel rispetto della categoria di appartenenza, a un servizio diverso da quello di attuale destinazione;



CAPO VI SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

art. 13 Formazione

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.

CAPO VII PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO



art. 14
Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. In accordo e con la collaborazione del R.I.s. e RSU vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

CAPO VIII
MONITORAGGIO E VERIFICHE

art. 15
Monitoraggio e verifiche

Al fine di approfondire e monitorare **eventuali** specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCNL si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgeranno la propria attività in orario di lavoro, e che sarà composta:

Amministrazione:

Segretario/Direttore Generale e Responsabile di posizione organizzativa coinvolto;

OO.SS.

Il Rappresentante sindacale di volta in volta designato.

La commissione è convocata da una delle parti.

L'interpretazione autentica del presente contratto è demandata alla delegazione trattante.

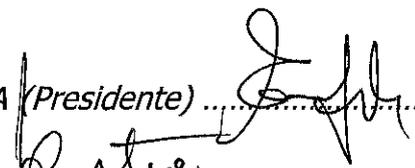
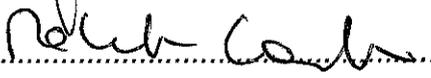
art. 16
Comitato Paritetico sul Mobbing

Le parti concordano di fissare un altro incontro sull'argomento.

art. 17
Norme finali

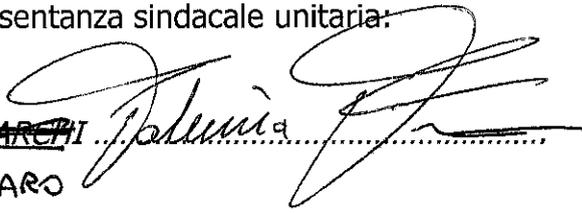
Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi riferiti al presente accordo.



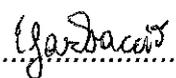
Dott. Tiziano GARAVAGLIA (Presidente) 
Rag. Diego CORTESE 
Geom. Roberto CONTI 

- Per la parte sindacale:

3) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig.a ~~Lorella~~ ~~DE MARCHI~~ 
Patrizia FUSARO

4) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria:

Dott. Edoardo GARBACCIO (CISL FPS) 
Sig. Mario PAONESSA (CGIL FP) 