



COMUNE di VOLPIANO

(PROVINCIA DI TORINO)

Piazza Vittorio Emanuele II n. 12 - CAP 10088

Tel. n. 011 - 9954511; Fax n. 011 - 9954512; P.I.: 01573560016; E.mail: info@comune.volpiano.to.it

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL
COMUNE DI VOLPIANO PER L' ANNO 2009.**

Premesso che:

- a) a seguito della riunione del 13/07/2009 le parti negoziali hanno sottoscritto l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2009
- b) il Revisore Unico dei Conti ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (art. 40, comma 3, del D.lgs. 30.03.2001 n. 165)
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 129 del 23/07/2009, esecutiva, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 9 settembre 2009 nella sede del Comune di Volpiano ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

PAVIA Dott. Fausto – Segretario/Direttore Generale

R.S.U., nelle persone di:

SCALISE Mirella
COSTANZO Pantalea
SORTINO Maria
RUTIGLIANO Alessia
CUCCA Mario

Rappresentanti sindacali territoriali C.G.I.L. – C.I.S.L.

AJETTI Dante
CRINIERI Maria Consiglia

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Volpiano per l'anno 2009.

ART. 1

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- Sia firmato dalle R.S.U.;
- Sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore Unico dei Conti.

ART.2

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. 6-7-9-42 del dlgs 165/2001 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.
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, 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 d'attività o servizi anche nel caso d'appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
 - b) annualmente, 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 dieci 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 del 01.04.1999, 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 mediante richiesta scritta;
 - e) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione su qualche argomento, 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;
 - f) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 CCNL) 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 a coloro che ne facciano debita richiesta;
 - i) al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'amministrazione concederà 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 documentazione inerente alla contrattazione e ai problemi sindacali (bacheca elettronica).

ART.3

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui al 26.05.2003 che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:
 - a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando, ove possibile, criteri di rotazione;
 - b) i nominativi vengono comunicati ai singoli lavoratori 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 responsabili di servizio 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 e al personale.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie locali.

ART.4

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'O.S. d'appartenenza e alla Rsu secondo le modalità previste dal CCNL del 7 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 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 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 del permesso.

2. 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 categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; le assemblee si svolgeranno di norma in orario con minor afflusso di 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 reperibilità;
 - d) 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 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. 5

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 coinvolgono l'intero Ente. Le Conferenze di Servizio possono essere richieste anche dai lavoratori.

Art. 6

Straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario nell'anno 2009 l'Amministrazione destinerà la somma di €. 18.015,46 e l'informazione relativa all'utilizzo dello stesso avverrà con cadenza almeno semestrale.
2. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale anche al fine di determinare un diverso orario di servizio e il conseguente orario di lavoro.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. In sede di consuntivo, eventuali risparmi delle risorse destinate al lavoro straordinario confluiranno nel fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1999 e s.m.i.

Art.7

Banca delle Ore.

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito di 100 ore individuali, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato in 100 ore annue.

Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo.

A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore.

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

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

L'effettuazione di ulteriori ore di straordinario oltre il limite delle 100 sarà possibile se nel budget del Settore/Servizio sussisterà la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 14 comma 1 del C.C.N.L. del 01.04.1999; l'ulteriore effettuazione di ore di lavoro straordinario potrà trovare eventuale copertura nel fondo di cui all'art.14, comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.1999.

L'autorizzazione all'effettuazione di ore di lavoro straordinario oltre le 100 dovrà essere confermata dal Direttore Generale.

Art. 8

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

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. del 01.04.1999, degli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22.01.2004, dell'art. 4, comma 1 del C.C.N.L. del 9.05.2006, dell'art. 8, c. 2 del C.C.N.L. del 11/04/2008 e della deliberazione di G.C. n. 58 del 27/04/2009, esecutiva.
2. In particolare, le parti concordano:
 - per l'anno 2009 le risorse sono così quantificate:

COSTITUZIONE FONDO	Anno
	2009
Lettera a) primo comma art. 15	
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. b) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)	
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. c) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità)	
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. d) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la qualità della prestazione individuale)	
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. e) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi)	€ 77.677,78
Lettera g) primo comma art. 15	
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1995	€ 14.681,15
Lettera j) primo comma art. 15	
Importo pari al 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno successivo	€ 7.334,28
Lettera m) primo comma art. 15	
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 solo 3%	€ 557,18
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 1	
Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 17.220,69
Quinto comma art. 15	
In caso comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori	€ 2900,00

oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio PARTE LEGATA ALL'INCREMENTO D'ORGANICO	
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2	
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 sino al 2003	€ 2.513,56
ART 32 c1. ccnl 16.10.03	
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	€ 8866,12
ART 32 c2. ccnl 16.10.03	
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;	€ 7150,09
FONDO UNICO CONSOLIDATO	€ 138.900,85
ART.4 c. 1 ccnl 09.05.06	
Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39% a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 6822,95
ART. 8, c. 2 ccnl 11/04/2008	
Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL del 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.	€. 8.932,10
TOTALE PARTE FISSA	€ 154.655,90
Risorsa a carico del bilancio dell'Ente necessaria alla copertura del maggior incremento stipendiale collegato alle posizioni economiche già acquisite dai lavoratori in servizio alla data del 31.12.2005 (ultimo incremento stipendiale del biennio economico 2004-2005). *	€. 1.061,00
Risorsa a carico del bilancio dell'Ente necessaria alla copertura del maggior incremento stipendiale a seguito contratto biennio 2006-2007 collegato alle posizioni economiche già acquisite dai lavoratori in servizio *	€. 725,00
Risorsa posta a carico del bilancio dell'Ente che, in applicazione dell'art. 33, comma 4, lett. a), è destinato a coprire una parte del costo dell'indennità di comparto istituita dal CCNL del 22/01/2004. *	€ 4.362,00
PARTE VARIABILE FONDO	
Secondo comma art. 15	
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.	€ 7.304,44
TOTALE FONDO VARIABILE ANNUALE	€ 7.304,44
TOTALE FONDO ANNO 2009	€. 168.108,34
Risparmi della disciplina straordinario anno precedente	€ 4.289,27
Risparmi del fondo anno precedente	€. 1.745,08

	TOTALE DA RIPARTIRE	€ 174.142,69

* Tali risorse sono inserite nel finanziamento del fondo esclusivamente per fini contabili in quanto nell'utilizzo dello stesso fondo la voce "Progressione economica orizzontale" e la voce "Indennità di comparto" vengono indicate nel loro importo complessivo (ossia la somma della quota a carico bilancio + la quota a carico fondo).

Art.9

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Nell' anno 2009 il surriferito fondo viene utilizzato come segue:

	Anno
	2009
UTILIZZO FONDO	
	Anno
	2009
a) Progressioni economiche orizzontali	€ 48.500,00
b) Indennità di comparto art.33 ccnl 22/01/04	€ 34.650,00
c) primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza).	€ 598,78
d) Indennità educatori asilo nido	€ 6.725,00
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	€ 90.473,78
e) indennità di turno. Anno 2009: (8 vigili + 6 educatrici). Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.	€ 23.000,00
f) rischio. Anno 2009 (30 € al mese) Nell'anno 2009 fruiscono della indennità i dipendenti: MASCHIO, BOSSETTO, COMETTO, BERTAGNINI, PO, LAURIOLA e il necroforo CUCCA per ogni volta che, essendo in reperibilità, venga chiamato in servizio per svolgere le attività degli altri operai (intero valore 30 € al mese).	€ 1.750,00
g) maneggio valori. Anno 2009	
L'indennità giornaliera è fissata €. 1,03. Fruiscono di tale indennità l'economista GONELLA e, in caso di sua assenza, la sostituta MASSA	€ 280,00

h) reperibilità. Anno 2006 (8 vigili + 6 operai + a volte n. 1 Istruttore tecnico/geometra) Reperibilità: è l'attività di rientro in servizio, entro 45 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza. Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità. La reperibilità, per addetto, non deve superare il numero di 6 volte al mese. Servizi reperibili: Ufficio tecnico - polizia municipale	€ 10.600,00
i) Attività prestata nel giorno di riposo settimanale	€ 1.250,00
l) disagio. Anno 2009 : NECROFORO (30 € al mese per la particolarità dell'orario di lavoro che non prevede continuità tra giorno non lavorativo e giorno festivo) - ADDETTE AL SERVIZIO ANAGRAFE STATO CIVILE nella misura di €. 12,91 per ogni prestazione lavorativa giornaliera effettuata nella mattinata del sabato, per l'apertura degli uffici, con recupero delle ore prestate.	€ 1.650,00
m) indennità particolari posizioni	
Fruiscono della indennità: 3 dipendenti che svolgono funzioni vicarie nei Settori/Servizi "Finanziario", "Socio Assistenziale Educativo Culturale" e "Polizia Municipale" e altri dipendenti che svolgono azioni di coordinamento	€ 8.200,00
n) indennità particolari responsabilità	
Anno 2009. Fruiscono della indennità 4 dipendenti dei servizi demografici nominati Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe (art. 36, comma 2 del C.C.N.L. 22.01.2004)	€ 1.200,00
o) centro estivo asilo nido	
Fruiscono della indennità le educatrici e le esecutrici dell'asilo nido che partecipano all'attività integrativa del centro estivo nei mesi giugno e luglio	€ 3.360,00
p) produttività	€ 32.378,91
Vedasi nota	
TOTALE UTILIZZO	€. 174.142,69

Per una maggiore comprensione si inserisce prospetto della costituzione del fondo anno 2009 suddiviso tra risorse fisse e risorse variabili e relativo utilizzo:

		ANNO 2009							
TOTALE DA RIPARTIRE: € 174.142,69 (€ 160.803,90 + 7.304,44 + 6.034,35)									
Totale parte fissa del fondo anno 2009					Totale parte variabile del fondo anno 2009				
Fondo unico consolidato	€ 138.900,85								
Art. 4 c. 1 CCNL 09.05.06	€ 6.822,95					€ 7.304,44		Integrazione monte salari anno 1997	
Art. 8 c. 2 CCNL 11/04/2008	€ 8.932,10								
Rideterminazione fondo progressioni economiche a seguito contratto biennio economico 04-05	€ 1.061,00								
Rideterminazione fondo progressioni economiche a seguito	€ 725,00								

contratto biennio economico 06-07										
Indennità di comparto - quota art.33, c.4 lett.a) del C.C.N.L. del 22.01.2004	€ 4.362,00									
Totale	€1.160.803,90									
	UTILIZZO						UTILIZZO			
							-€23.000,00	Turno		
	-€48.500,00	Progressioni economiche orizzontali								
							-€1.750,00	Rischio		
	-€ 34.650,00	Indennità di comparto					-€ 280,00	Man. valori		
	-€ 598,78	Primo inquadramento dell' area vigilanza					-€10.600,00	Reperibilità		
	-€ 6.725,00	Ind.educatori asilo nido art. 6 CCNL Biennio 00-01 e art. 31, comma 7 CCNL 14.09.2000					-€ 1.250,00	Art.24C.C.N.L.2000		
Totale utilizzo	-€. 90.473,78						-€1.650,00	Disagio		
Risorse stabili ancora disponibili	€ 70.330,12	(160.803,90-90.473,78)								
							-€ 8.200,00	Particol. posizioni		
							-€ 1.200,00	Part. Respons.		
							-€3.360,00	Nido estivo		
							-€32.378,91	Produttività		
		Economie di gestione anno 2008 da inserire nella parte variabile: € 6.034,35								

- **Compensi per l'incentivazione della produttività collegata ad obiettivi per l'anno 2009: € 32.378,91**
La produttività è destinata a finanziare i progetti generali di miglioramento dei servizi dell'Ente contenuti nel PEG 2009 che coinvolgono i dipendenti e verrà erogata secondo la seguente metodologia:

- **Modalità di erogazione**

- 1) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti nel Peg 2009 suddiviso per centri di responsabilità;
- 2) le risorse saranno ripartite in base al personale coinvolto nel Peg per numero e categoria;
- 3) per la valutazione della partecipazione dei singoli all'attuazione dei piani di lavoro e per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi si utilizzerà la valutazione del Responsabile ex art. 6 del CCNL del 31.03.1999 tramite le schede di valutazione;
- 4) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione;
- 5) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente in

modo chiaro e completo e avrà diritto di averne 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 Settore/Servizio.

Per l'anno 2009 la produttività destinata a finanziare i progetti generali di miglioramento dei servizi dell' Ente viene determinata a livello di settore/servizio sulla base dei fondi individuali divisi per categorie economiche determinati sulla base della dotazione organica divisa per categorie e scala parametrica. Il calcolo sulla produttività da distribuire viene effettuato in rapporto al numero di dipendenti suddivisi per categoria e livello economico. Il compenso individuale verrà determinato secondo i seguenti parametri:

- valutazione fino a 209/400 nessun compenso individuale
- valutazione tra 210/400 e 250/400 pari al 50% del fondo individuale;
- valutazione tra 251/400 e 280/400 pari al 75% del fondo individuale;
- valutazione da 281/400 l'intero fondo individuale.

A seguito della valutazione gli eventuali avanzati del fondo di Settore/Servizio verranno prioritariamente attribuiti alle valutazioni a partire dai 281/400 punti che potranno raggiungere in scala parametrica il 130% del fondo individuale.

Si approva la seguente scala parametrica (determinata coi valori tabellari del biennio economico 2006/2007) per la determinazione dei fondi individuali:

A1 = 100
B1 = 105,66
B3 = 111,69
C1 = 118,90
D1 = 129,73

Art. 10

Disciplina della progressione economica orizzontale

La disciplina della progressione economica orizzontale è contenuta nell'art. 50 del vigente Regolamento Comunale Ordinamento Generale Uffici e Servizi che così dispone:

“La progressione economica orizzontale è identificata quale leva retributiva utilizzabile per ricompensare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità acquisita nel corso della carriera lavorativa e, pertanto, avente quale riferimento temporale il medio-lungo periodo. Con essa viene riconosciuto ex post il raggiungimento di diversi livelli di professionalità all'interno di una stessa categoria. La Giunta Comunale, allo scopo di valorizzare e promuovere le professionalità del personale all'interno dell'Ente, stabilisce procedure selettive per la progressione economica orizzontale dei dipendenti. Essa si realizza nel limite delle risorse decentrate di parte stabile del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1.04.1999 e s.m.i., definite annualmente dalla contrattazione decentrata. Al fine di attivare le procedure per l'assegnazione dei passaggi economici un apposito avviso verrà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente per 15 giorni e verrà capillarmente diffuso nell'Ente (bacheca istituzionale e comunicazione ai Responsabili di Settore/Servizio); nell' avviso verranno indicate le progressioni economiche orizzontali effettuabili, i requisiti minimi per la partecipazione, il periodo di tempo utile per la presentazione della domanda e la procedura per l'attribuzione. In applicazione dell'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999, i requisiti minimi per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- il candidato può partecipare alla selezione per la progressione qualora ottenga, come risultato della scheda individuale di valutazione per la produttività ex art. 6 del CCNL del 31.03.1999 e s.m.i., un punteggio pari o superiore all'80% del punteggio massimo previsto;
- il periodo di riferimento della valutazione è l'anno di decorrenza delle progressioni;
- in caso di comando/distacco del dipendente presso altri Enti, il sistema di valutazione deve essere quello adottato nel Comune di Volpiano; il risultato della valutazione deve essere la media del risultato dell'anno di riferimento nell'Ente utilizzatore con la media dei risultati degli ultimi due anni di servizio nel Comune di Volpiano;
- non ha diritto a percepire la progressione economica il dipendente a cui è stata irrogata la sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale nell'anno di decorrenza della progressione e/o nell'anno precedente la progressione stessa;
- ai fini della progressione economica i lavoratori inquadrati nelle categorie A e B devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento presso il Comune di Volpiano pari a ventiquattro mesi, mentre i lavoratori inquadrati nelle categorie C e D devono essere in possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in

godimento presso il Comune di Volpiano pari a trentasei mesi, calcolati per tutte le categorie giuridiche al 31 dicembre dell'anno precedente quello di decorrenza della progressione economica orizzontale;

- ai fini del calcolo della anzianità nella posizione economica in godimento, i periodi di servizio prestati a tempo parziale orizzontale, verticale o misto verranno proporzionati; le assenze dal servizio dei dipendenti (sciopero, malattia, ricovero ospedaliero, day hospital, infortunio e permessi retribuiti) se superiori a 180 giorni verranno decurtate d'ufficio, se inferiori saranno considerate nella scheda di valutazione; le aspettative per motivi personali, dottorato di ricerca, borsa di studio e i congedi per la formazione daranno sempre luogo, a prescindere dalla durata, a decurtazione d'ufficio;
- per il personale dichiarato inidoneo alle mansioni di appartenenza e reinquadrato in categoria giuridica inferiore si considera l'anzianità complessiva ottenuta dalla somma dell'anzianità di servizio nella categoria giuridica iniziale e dell'anzianità di servizio nella categoria giuridica del periodo di riferimento della valutazione.

Procedura per l'attribuzione:

- l'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene tramite la predisposizione di una graduatoria che tenga conto delle disponibilità economiche stabilite nel contratto collettivo decentrato integrativo;
- la graduatoria viene realizzata a seguito della valutazione individuale, espressa in numeri interi, utilizzando la scheda di valutazione individuale per la progressione economica orizzontale, il cui punteggio non può essere inferiore all'80% del punteggio massimo previsto ;
- in caso di parità di punteggio finale, precederà nella graduatoria finale il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica, in caso di ulteriore parità precederà il più anziano di età;
- i Responsabili di Settore/Servizio effettuano la valutazione dei propri dipendenti; la valutazione dei Responsabili di Settore/Servizio viene effettuata dal Nucleo di Valutazione;
- il Segretario Generale, o il Direttore Generale se nominato, svolge funzioni di controllo sulla omogeneità del complessivo processo di valutazione fino alla stesura definitiva della graduatoria;
- nel caso in cui un dipendente durante il periodo oggetto di valutazione abbia cambiato profilo o Settore/Servizio o sia cambiato il Responsabile di Settore/Servizio, la valutazione viene formulata dai vari Responsabili di Settore/Servizio del dipendente, per il periodo di tempo di rispettiva competenza; il risultato della valutazione è pari alla somma delle valutazioni proporzionate al periodo di tempo di competenza;
- la scheda di valutazione, successivamente alla compilazione da parte del Responsabile di Settore/Servizio e, per questi ultimi, da parte del Nucleo di Valutazione, viene trasmessa al dipendente interessato; a tale scopo, ciascun Responsabile di Settore/Servizio e, per essi, il Nucleo di Valutazione comunicano l'esito della valutazione al dipendente;
- i dipendenti partecipanti alla procedura selettiva, titolari di un interesse legittimo, possono, al termine del procedimento, accedere alle graduatorie;
- l'accesso alla scheda di valutazione individuale è consentito unicamente al dipendente oggetto della stessa;
- nei confronti della valutazione effettuata dal Responsabile di Settore/Servizio e, per essi, dal Nucleo di Valutazione, i dipendenti interessati hanno diritto di presentare ricorso scritto interno al Nucleo di Valutazione, prima di eventualmente attivare le altre procedure di contenzioso (tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto; espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione il processo è devoluto al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro), nel termine di 15 giorni naturali dalla consegna della scheda;
- qualora i dipendenti interessati vogliano contestare la graduatoria delle progressioni economiche orizzontali devono, nel termine di 15 giorni dalla data di pubblicazione della determinazione di approvazione della graduatoria, presentare ricorso scritto interno al Nucleo di Valutazione eventualmente seguito dalle altre forme di contenzioso (tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al collegio di conciliazione istituito presso la Direzione Provinciale del Lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto; espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione il processo è devoluto al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro);
- il punteggio della valutazione e la graduatoria delle progressioni economiche orizzontali devono essere confermati o modificati dal Nucleo di valutazione, con parere motivato e scritto, entro 15 giorni naturali dal ricevimento del ricorso".

Per l'anno 2009 non vengono effettuate nuove progressioni economiche orizzontali.

Art. 11
Personale dell' asilo nido

Nel periodo dal 22/06/2008 al 17/07/2009, a seguito di concertazione, è stata prevista l'attivazione del nido estivo, come attività integrativa.

Nel periodo di attivazione del nido estivo, in aggiunta al trattamento economico contrattuale, verrà corrisposta alle educatrici, per ogni giornata di effettiva presenza, la somma di € 24,00.

Per l'anno scolastico 2009/2010 la prestazione di lavoro del personale educativo dell' asilo nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali, altre due ore e mezza sono destinate a sostegno alla sezione, (allestimento "angoli" e riordino del materiale ludico, preparazione materiale e sussidi didattici, incontri periodici con operatori A.S.L. 7 e dei servizi, riunioni con il responsabile e colloqui preliminari con i genitori). Le rimanenti due ore e mezza confluiscono nel monte ore di cui al comma 2 dell'art. 31 del C.C.N.L. Integrativo del 14.09.2000 e sono destinate alle attività integrative quali: collettivi e riunioni tra educatori e/o tutto il personale del nido, riunioni serali con i genitori, partecipazione a convegni, attività attinenti a corsi di formazione, letture e formazione individuale, stesura relazioni e progetti, preparativi ed organizzazione feste con le famiglie utenti, preparazione e gestione apertura straordinaria del nido per pubblicizzare l' iniziativa. 30 ore dovranno essere timbrate nella settimana di riferimento mentre le restanti 5 ore potranno essere effettuate anche in settimane diverse in relazione alle esigenze di servizio.

Nei giorni lavorativi di chiusura dell'Asilo Nido (periodo Natalizio e Pasquale) il personale è a disposizione per attività di aggiornamento, programmate dall'ente, o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento.

Durante la chiusura per gli eventuali ponti, il personale è in recupero straordinari o in ferie (in caso di indisponibilità di ore di straordinario).

Al personale educativo dell'Asilo nido che consuma il pasto con i bambini, la mensa è corrisposta gratuitamente e l'orario per il consumo del pasto è compreso nell' orario di lavoro.

IL Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

IL SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE

(PAVIA Dott. Fausto)

Fausto PAVIA

R.S.U.

SCALISE Mirella

Mirella SCALISE

COSTANZO Pantalea

Pantalea COSTANZO

SORTINO Maria

Maria SORTINO

CUCCA Mario

Mario CUCCA

RUTIGLIANO Alessia

Alessia RUTIGLIANO

Rappresentanti sindacali territoriali C.G.I.L. – C.I.S.L.

AJETTI Dante

Dante AJETTI

CRINIERI Maria Consiglia

Maria Consiglia CRINIERI

