

Premesso che:

1. in data 3 febbraio 2010 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Torrazza Piemonte per l'anno 2010;
2. il revisore unico in data 5 febbraio 2010 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);
3. la Giunta comunale con deliberazione in data 5 marzo 2010 n.23, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 10 aprile 2010

nella sede del Comune ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del presidente:  
dr.Filadelfo CURCIO (*Segretario comunale*)

**R.S.U.**, nella persona di:  
Albano AIELLO

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:  
Bruno GRIVET BRANCOT      FPS CISL

***Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo***

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE (TO), 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 per la parte sindacale dalla RSU;
- Sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS.;
- Sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore unico;
- 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.

## **ART.2**

### ***Vigenza del contratto***

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL, comunque per l'esercizio finanziario 2009, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
2. 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).
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

## **CAPO I**

### **QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI**

## **ART.3**

### ***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 – 9 – 42 del D.Lgs. 30.3.2001, 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.

2. Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 3 e segg. del CCNL, 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 di 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, l'analisi delle spese previste e l'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 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 le 72 ore successive al ricevimento dell'informazione preventiva;
  - 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 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 documentazione inerente alla contrattazione e ai problemi sindacali (bacheca elettronica).

#### **ART.4**

##### ***Regolamentazione del diritto di sciopero***

1. Nel Comune di Torrazza Piemonte, facente parte del comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui all'art.5 del CCNQ del 18.12.2002, e successive modificazioni, sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:
- a) stato civile e servizio elettorale;
  - b) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
  - c) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani;
  - d) servizi del personale;

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte; attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti - n. 1 persona;

2) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme - n. 1 persona; servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24; servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dall'accordo del 19.09.2002 - n. 2 persone;

3) servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

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

b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;

c. assistenza al servizio in caso di sgombero della neve;

per i servizi di cui a), b) e c): n. 1 persona.

4) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese - n. 1 persona;

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo del 19.09.2002.

## **ART.5**

### ***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 CCNQ del 3.10.2005 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 statutarie 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) le convocazioni dell'amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato se il lavoratore è in servizio;

d) 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'OS. 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 OS 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 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.

## **CAPO II LAVORO STRAORDINARIO**

### **ART.6 *Lavoro straordinario***

1. Per l'anno 2009 il fondo di cui al presente articolo ammonta a €. 2.612,00.
2. L'amministrazione comunale s'impegna a fornire, alla fine d'ogni trimestre, entro il trentesimo 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.
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 servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'amministrazione comunale procederà ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

## **CAPO III**

### **FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'**

## **ART.7**

### **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 vigente Ccnl.
2. In particolare, le parti concordano che per l'anno 2009 le risorse relative al comma 1 dello stesso articolo sono quantificate nell'allegato A, che costituisce parte integrante del presente accordo.

## **ART.8**

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

1. Per l'anno 2009, il fondo di cui all'art. 1 verrà utilizzato come specificato nell'allegato B, che costituisce parte integrante del presente accordo.

#### **a) Progressione economica orizzontale**

Per l'anno 2009 si prevede la possibilità di seguenti passaggi.

|                                                      |            |
|------------------------------------------------------|------------|
| 1 passaggio da C2 a C3 per un importo di             | € 600,99   |
| 1 passaggio da C4 a C5 per un importo di             | € 846,31   |
| per un importo complessivo (arrotondato all'euro) di | € 1.447,30 |

#### **b) Indennità di rischio**

E' riconosciuta un'indennità di rischio ai due operai dell'ufficio tecnico per una spesa complessiva di € 720,00.

#### **c) Compensi per specifiche responsabilità**

Per il 2009 € 5.000,00 annui così ripartiti:

- €1.300,00 per il responsabile dei procedimenti anagrafici, elettorali e dello stato civile;
- €. 600,00 per il responsabile dei procedimenti di polizia locale e tributari;
- €.1.500,00 per il responsabile dei procedimenti dell'ufficio tecnico – manutenzioni;
- €.600,00 per il responsabile dei procedimenti della segreteria generale;
- €.500,00 per il responsabile dei procedimenti contabili;
- €.500,00 per il responsabile dei procedimenti risorse umane;

Per quanto riguarda tale istituto, la delegazione trattante si impegna ad effettuare ulteriori rivisitazioni.

#### **d) Compensi per l'incentivazione individuale e/o collettiva della produttività collegata ad obiettivi comuni:**

I parametri utilizzati saranno i seguenti:

- Valutazione della prestazione lavorativa: ogni dipendente verrà valutato sulla base delle schede già concordate e distribuite ai dipendenti, così come previsto dall'art. 6 del CCNL del 31/3/1999.

Ai fini di accedere alla distribuzione della produttività occorrerà ottenere un punteggio minimo di 300 punti/500 punti massimi.

Il premio sarà proporzionato secondo le seguenti fasce:

|              |                        |
|--------------|------------------------|
| da 301 a 350 | 25% Fondo Individuale  |
| da 351 a 400 | 50% Fondo Individuale  |
| da 401 a 450 | 75% Fondo Individuale  |
| da 451 a 500 | 100% Fondo Individuale |

Il fondo individuale di ciascun dipendente verrà determinato secondo la seguente scala parametrica:

|        |
|--------|
| A1=100 |
| B1=110 |
| B3=123 |
| C1=134 |
| D1=154 |

L'eventuale residuo non distribuito verrà portato in avanzo nella determinazione del fondo per l'anno successivo.

#### **e) Compensi connessi all'attivazione di nuovi servizi o all'ampliamento di quelli esistenti**

Ai sensi dell'art.15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 è previsto un compenso di € 301,17 quale contributo di cui all'art.2, comma 1, della legge n.24 del 2007 in relazione all'esercizio delle competenze sul diritto di soggiorno dei cittadini dell'Unione europea. Tale somma verrà attribuita all'operatore dei servizi demografici che ha effettivamente svolto le nuove funzioni attribuite.

### **CAPO IV**

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

#### **ART.9**

##### ***Requisiti per la progressione economica orizzontale***

1. I criteri per la progressione economica all'interno delle categorie sono quelli di cui al presente articolo sono i seguenti:

**a) Categoria A e posizioni economiche da B1 a B2:**

- Anzianità di servizio pari almeno a due anni

**b) Posizioni economiche da B2 a B6 e da C1 a C4**

- Anzianità di servizio pari almeno a due anni

- Valutazione delle prestazioni, resa dal Segretario Comunale o dai responsabili di posizione organizzativa, almeno pari a 401 punti in base alla scheda di cui all'art. 8 - lett. d).

**c) Tutti i passaggi della categoria D**

- Anzianità di servizio pari almeno a due anni);

- Valutazione delle prestazioni, resa dal Segretario Comunale o dai responsabili di posizione organizzativa, almeno pari a 401 punti in base alla scheda di cui all'art. 8 - lett. d).

2. Per l'anno 2009 si conviene che è prevista la possibilità di progressioni orizzontali come già indicato nell'art.8 – lett.a).

#### **ART.10**

##### ***Retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative.***

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 8-11 del Ccnl - ordinamento, l'indennità di posizione organizzativa è determinata in €. 8.264,00, quella di risultato è da 10 a 25% dell'indennità per posizione organizzativa.
2. Le parti concordano che quanto stabilito nel precedente comma del presente articolo verrà liquidato in base alle schede di valutazione.

#### **CAPO V ORARIO DI LAVORO**

##### **ART.11 *Orario di lavoro***

1. Si dà atto che alla data della sottoscrizione del presente accordo non sono in atto presso il Comune di Torrazza Piemonte orari di lavoro articolati su turni.
2. Qualora tale tipologia di orario dovesse essere introdotta, l'orario settimanale dei lavoratori impegnati su turni verrà ridotto a 35 ore.
3. Nelle giornate in cui il lavoratore espleti più di sei ore di lavoro, comprensive dell'orario straordinario, il lavoratore ha diritto ad usufruire della mensa fornita dal Comune, secondo la disciplina in vigore. La fruizione della mensa comporta una pausa obbligatoria di almeno 30 minuti fra le ore 13 e le ore 14.
4. È prevista una flessibilità d'orario in entrata ed in uscita di un'ora, con recupero nella medesima giornata.
5. Per gli incaricati di posizione organizzativa vi è una disponibilità di 5 ore mensili rispetto all'orario di lavoro.

#### **CAPO VI SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE**

##### **ART.12 *Formazione***

1. La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata 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 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 in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

2. 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.13**

##### ***Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro***

4. In accordo e con la collaborazione del RIs e RSU 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 ausiliario e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
5. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

## **CAPO IX**

### **MONITORAGGIO E VERIFICHE**

#### **ART.14**

##### ***Monitoraggio e verifiche***

1. Al fine di approfondire e monitorare la situazione di 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 e responsabile di posizione organizzativa coinvolto;

##### **OO.SS.**

Il Rappresentante sindacale di volta in volta designato.

La commissione è convocata da una delle parti.

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

##### **Delegazione di parte pubblica**

##### **R.S.U.**

##### **Organizzazioni sindacali territoriali**