

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che in data 31 luglio 2009 è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale delle Autonomie Locali (esclusi i dirigenti) per il biennio economico 2008-2009;

Considerato che in data 5 novembre 2009 è stata concordata e sottoscritta dalle Delegazioni trattanti di Parte Pubblica (costituita con delibera G.C. n.283/2008) e di Parte Sindacale l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2006-2009, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato inoltre che tale ipotesi è stata trasmessa, con le modalità di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL 22.01.2004, al Collegio dei Revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi contrattuali con i vincoli di bilancio;

Rilevato che il Collegio dei Revisori ha attestato tale compatibilità;

Ritenuto necessario, quindi, autorizzare, a sensi del citato art. 4, il Presidente della Delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro del personale non dirigenziale relativo al quadriennio 2006-2009 del 5 novembre 2009;

Visto l'art. 48 del T.U. 18 Agosto 2000 n.267;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica del Segretario Generale – Dirigente del Settore Segreteria Generale e Personale, Dott. Pietro Pandiani, ed alla regolarità contabile del Dirigente del Settore Ragioneria, Dott. Carlo Tirelli, espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) di autorizzare, per i motivi di cui in premessa, il Presidente della Delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro del personale non dirigenziale relativo al quadriennio 2006-2009 del 5 novembre 2009, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che responsabile del procedimento del presente provvedimento è il Signor Franco Barbero – Funzionario amministrativo del Settore Segreteria Generale e Personale.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 134, comma 4°, del T.U. n.267 del 18.8.2000;

Riconosciuta l'urgenza di provvedere;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



COMUNE di CUNEO

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO di lavoro del personale non dirigenziale relativo al quadriennio 2006-2009

Indice

- Art. 1 – Ambito di applicazione e durata
- Art. 2 – Regolamentazione del diritto di sciopero e di assemblea
- Art. 3 - Costituzione del Fondo delle risorse decentrate
- Art. 4 – Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate
- Art. 5 – Criteri per la progressione economica orizzontale (PEO)
- Art. 6 – Criteri generali delle metodologie di valutazione
- Art. 7 – Formazione

- Art. 8 – Banca delle ore
- Art. 9 – Prevenzione e sicurezza dell’ambiente di lavoro
- Art. 10 - Telelavoro
- Art. 11 - Riduzione dell’orario
- Art. 12 – Prestazioni assistenziali e previdenziali personale Polizia Municipale

- Art. 13 – Clausola di rinvio
- Art. 14 - Disapplicazione

Art. 1 – Ambito di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI):
 - a. si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Cuneo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato
 - b. riguarda il periodo 1° gennaio 2006/31 dicembre 2009
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Con cadenza semestrale le parti si incontrano per verificare lo stato di attuazione degli istituti previsti nel presente CCDI.

Art. 2 – Regolamentazione del diritto di sciopero e di assemblea

1. I contingenti di personale necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero sono stati individuati nell'apposito "Protocollo d'intesa" sottoscritto tra le parti il 17 giugno 2004.
2. Per quanto non previsto nel citato Protocollo si fa rimando all'Accordo Collettivo Nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.
3. In caso di 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, almeno cinque giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c. i contingenti di personale necessari a garantire i servizi minimi essenziali sono quelli indicati nel "Protocollo d'intesa" di cui al 1° comma; per quanto riguarda l'Asilo Nido e l'assistenza all'handicap nelle scuole, i relativi responsabili autorizzano il personale a partecipare all'assemblea tenendo conto dell'esigenza di garantire il servizio.

Art. 3 – Costituzione del Fondo delle risorse decentrate

1. Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito, annualmente, ai sensi degli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004.
2. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "Risorse fisse" (art. 31, comma 2) che sono confermate anche per gli anni successivi e da un'altra denominata "Risorse variabili" (art. 31, comma 3) che integra annualmente le precedenti risorse.
3. Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, relativo agli anni 2006, 2007, 2008 e 2009 è quello risultante dagli Allegati 1,2,3 e 4 al presente verbale e ammonta:

- a. per l'anno 2006 ad un totale di **€uro 1.517.395,00**
- b. per l'anno 2007 ad un totale di **€uro 1.488.839,00**
- c. per l'anno 2008 ad un totale di **€uro 1.489.252,00**
- d. per l'anno 2009 ad un totale di **€uro 1.536.326,00.**

Art. 4 – Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate

Il Fondo di cui al precedente articolo, nel rispetto di quanto prescritto dall'articolo 17 del CCNL 1° aprile 1999 – viene utilizzato come segue:

		Anno 2006	Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009
		migliaia di € (arr.)	migliaia di € (arr.)	migliaia di € (arr.)	migliaia di € (arr.)
1	Costi 1^ classificazione (ex qualifiche 2^ e 5^ Vigili) e indennità varie	209	204	233	258
2	Progetti di risultato/Piani di attività	175	159	197	156
3	Produttività	128	173	177	200
4	Posizioni Organizzative	174	172	155	121
	subTOTALE1 in migliaia di €uro	686	708	762	735
5	Progressioni Orizzontali	394	377	343	346
6	Indennità di Comparto	170	163	161	166
	TOTALE 1 in migliaia di €uro	1.250	1.248	1.266	1.247
7	Incentivi di Progettazione ed eventuali altri (Partite di Giro)	267	240	223	289
	TOTALE 2 in migliaia di €uro	1.517	1.488	1.489	1.536

con le seguenti precisazioni:

1. Le parti concordano di recuperare la somma di €uro 30.000 (€ 15.000 per l'anno 2006 ed € 15.000 per il 2007) destinata all'attivazione dell'istituto delle “**Alte Professionalità**” in quanto detto istituto non è stato attivato ed avuto riguardo alla Dichiarazione Congiunta n. 1 allegata al CCNL 9 maggio 2006.
2. Dall'anno 2006 l'Ente si impegna ad incrementare la voce relativa ai compensi per le “**Posizioni Organizzative**” da €uro 178.000 ad €uro 198.000.
3. Per l'anno 2008 i risparmi verificati a consuntivo su ogni singola voce di spesa, ad eccezione delle voci “Progetti” e “Incentivi di progettazione” andranno ad incrementare la voce “Produttività”.
4. Le parti confermano di attribuire l'indennità per “**Specifiche Responsabilità**”, già decorrenti dal 1° gennaio 2005, nel seguente modo:
 - a. ai dipendenti appartenenti alle Categorie B (€ 1.000) e C (€ 1.200) che svolgono funzioni di coordinamento di altro personale, o cui sono state ufficialmente attribuite altre “specifiche responsabilità” per l'attività di autista di rappresentanza, svolta in modo prevalente;

- b. ai dipendenti appartenenti alle Categorie B (€ 200) e C (€ 300) cui sono state attribuite ufficialmente “specifiche responsabilità” di cui all’articolo 36, 2^ comma, del CCNL 22 gennaio 2004;
- c. ai dipendenti appartenenti alla Categoria D, non titolari di Posizione Organizzativa, cui è stata ufficialmente attribuita la responsabilità di “coordinamento pedagogico” (€ 2.000);
- d. ai dipendenti appartenenti alla Categoria D, non titolari di Posizione Organizzativa, cui sono state ufficialmente attribuite responsabilità di coordinamento di altro personale (€ 1550);
- e. ai dipendenti appartenenti alla Categoria D, non titolari di Posizione Organizzativa, cui sono state ufficialmente attribuite specifiche responsabilità di tipo tecnico o scientifico e/o riconducibili ad attività per le quali (in ambiente lavorativo privato) sia richiesta l’iscrizione ad un albo professionale (€ 1.400).
- f. per tutti gli appartenenti alla Categoria D, qualora si ravvisino figure lavorative prive delle caratteristiche sopra esposte, la presente nuova normativa decorrerà dal 1^ gennaio 2006, mantenendo l’indennità attualmente in godimento (€ 1.033) per tutto l’anno 2005.

Con decorrenza 1° giugno 2008, ai dipendenti di cat. B dell’Ufficio Anagrafe muniti di delega da parte del Sindaco è attribuita un’indennità per specifiche responsabilità pari a 300 Euro. Dalla medesima data, per il personale dello Stato Civile di cat. B munito della stessa delega, tale indennità è incrementata da 200 a 300 Euro.

- 5. Per i criteri di corresponsione dell’**“indennità di turno, reperibilità, rischio, maneggio valori e disagio”** si rinvia a quanto riportato [nell’allegato n. 5](#).
- 6. Per quanto riguarda i compensi per gli **“incentivi di progettazione”** si fa riferimento a quanto indicato nel Regolamento per l’ordinamento degli uffici e dei servizi – Parte speciale VI.
- 7. I criteri relativi alla distribuzione della somma riservata alla **“Produttività 2006”**, sono i seguenti:
 - a. La somma stanziata sarà distribuita in parti uguali a tutti i lavoratori a tempo pieno che otterranno una valutazione almeno pari a “In linea con le attese”.
 - b. Per i lavoratori a Tempo Parziale l’importo distribuito sarà proporzionato al tempo effettivamente lavorato.
 - c. Il compenso per la Produttività sarà erogato a chi avrà prestato servizio almeno per 180 giorni nel corso dell’anno 2006. Per il personale a tempo determinato i 180 giorni considerati dovranno essere consecutivi.
 - d. Per l’attribuzione della Produttività 2006 saranno considerati “servizio effettivo” i periodi relativi all’interdizione dal lavoro per maternità, alla maternità obbligatoria, agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali, ai permessi e/o distacchi sindacali ed alle ferie. Saranno, invece, considerate “assenze” tutte le rimanenti tipologie di assenze dal servizio.
- 8. I criteri relativi alla distribuzione della somma riservata alla **“Produttività 2007”**, sono i seguenti:
 - b) Avranno diritto al medesimo compenso tutti i lavoratori a tempo pieno (determinato e indeterminato), con una riduzione proporzionale per quelli a tempo parziale, che otterranno una valutazione almeno pari a “In linea con le attese” e che avranno prestato servizio per almeno 6 mesi nell’anno 2007.
 - c) Il compenso sarà erogato in proporzione ai giorni lavorati, fermo restando il citato limite minimo di servizio.

- d) Saranno considerati “servizio effettivo” i periodi relativi all’interdizione dal lavoro per maternità, alla maternità obbligatoria, agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali, alle terapie salvavita, ai permessi retribuiti e/o distacchi sindacali ed alle ferie. Saranno, invece considerate “assenze” tutte le rimanenti tipologie di assenze dal servizio.
- e) Per i lavoratori a tempo determinato valgono i medesimi criteri sopra citati.
9. I criteri relativi alla distribuzione della somma riservata alla “**Produttività 2008**”, sono i seguenti:
- a) Avranno diritto al medesimo compenso tutti i lavoratori a tempo pieno (determinato e indeterminato), con una riduzione proporzionale per quelli a tempo parziale, che otterranno una valutazione almeno pari a “In linea con le attese” e che avranno prestato servizio per almeno 180 giorni nell’anno 2008.
- b) Il compenso sarà erogato in proporzione ai giorni lavorati, fermo restando il citato limite minimo di servizio (180 giorni). Per i lavoratori che avranno prestato servizio sia a tempo determinato che indeterminato verranno sommati tali periodi fino a raggiungere il limite dei 180 giorni.
- c) Saranno considerati “servizio effettivo”, in base all’art. 71, comma 5, della Legge n. 133 del 6.8.2008, i periodi relativi:
- alle assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita;
 - alle assenze relative all’interdizione dal lavoro per maternità, alla maternità obbligatoria, alla paternità obbligatoria, ai permessi per lutto, per citazione a testimoniare, all’espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché alle assenze previste dall’art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 (“La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all’anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell’attività lavorativa”) e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all’articolo 33 (comma 6) della legge 5.2.1992, n. 104 (tre giorni di permesso mensile).
- d) Per i lavoratori a tempo determinato valgono i medesimi criteri sopra citati.
- e) Per i lavoratori comandati presso altri Enti o in distacco sindacale valgono i medesimi criteri sopra citati con successiva richiesta di rimborso agli Enti/Sindacati presso i quali prestano servizio.

Per la distribuzione della somma riservata alla “**Produttività 2009**” sono confermati i criteri previsti per il 2008 di cui alle precedenti lett.a), b), d) ed e); si conferma, altresì, quanto riportato nella precedente lett.c) limitatamente al 1° semestre 2009, poichè a decorrere dal 1° luglio 2009 il citato comma 5 dell’art. 71 della L.133/2008 è stato abrogato dal D.L. 1.7.2009, n. 78, convertito in L.3.8.2009 n. 102.

10. La distribuzione della somma riservata ai “**Progetti**” sarà effettuata tramite la realizzazione di Piani di Attività e di Progetti di Risultato.

PIANI di ATTIVITA’

Si tratta di strumenti incentivanti a carattere più generale rispetto al singolo Settore, coi quali realizzare - nell’ambito delle direttive di programma e di pianificazione impartite dal Segretario Generale e dalla Conferenza dei Dirigenti - obiettivi, piani e programmi di

rilevante entità e caratterizzati da finalità strategiche nell'ambito della pianificazione complessiva dell'Ente, rivolta al miglioramento organizzativo dell'attività della gestione.

PROGETTI di RISULTATO

Si tratta di strumenti incentivanti a carattere più specifico coi quali realizzare - nell'ambito delle direttive di programma e di pianificazione impartite dal dirigente responsabile del Settore interessato - scopi ed iniziative settoriali, attività e/o operazioni specifiche e concrete, diverse dai Piani di Attività.

Quali criteri generali per la redazione di PIANI di ATTIVITA' e PROGETTI di RISULTATO, come per gli anni precedenti, si confermano i seguenti:

- a. La relazione del progetto e/o del piano conterrà:
 - La descrizione dell'obiettivo, il quale potrà essere parte di un programma generale che si svilupperà anche su più anni e potrà quindi essere realizzato anche a lotti.
 - Il tempo presunto di realizzazione, espresso in ore;
 - Il periodo di realizzazione, chiarendo se il tempo lavorativo del progetto avverrà in orario di servizio o meno;
 - Il costo complessivo del progetto e/o piano, il quale dovrà essere, per quanto possibile, forfettizzato, tendendo ad evitare il pagamento orario delle prestazioni effettuate;
 - La quantità e qualità di personale coinvolto, con l'importo presunto delle somme singolarmente spettanti;
 - L'eventuale possibilità di raggiungimento parziale dell'obiettivo.
- b. Laddove sia impossibile definire un progetto e/o un piano forfettizzato, sarà redatto un progetto da pagare a tempo (in tutto o in parte).
- c. Il limite massimo percepibile da ogni singolo dipendente – per la partecipazione ai Piani di Attività e/o ai Progetti di Risultato - sarà pari a Euro 3.000,00.
Eventuali deroghe a tale norma saranno valutate ed eventualmente autorizzate dal Nucleo di Valutazione.
- d. Le parti danno atto che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti (nonché altri istituti non collegati alla prestazione lavorativa), sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

Art. 5 – Criteri per la progressione economica orizzontale (PEO)

Relativamente all'anno 2008, è data la possibilità – anche in un'ottica di riequilibrio – di acquisire una Progressione PEO a tutti coloro che – collocati nella posizione economica di partenza – risultano in servizio al 31.12.2008, hanno conseguito per l'anno 2008 una valutazione positiva (ovvero almeno pari a “in linea con le attese”) e con una permanenza minima nella posizione economica di almeno 24 mesi.

Tale progressione economica ha decorrenza dal 1° gennaio 2009.

Qualora lo stanziamento previsto nel Fondo non risulti sufficiente a dare copertura a tutti quanti maturino il diritto alla Progressione Orizzontale, tale stanziamento è integrato – a titolo “una tantum” – dell'importo necessario con prelievo dal fondo stabile residuo.

A decorrere dal Fondo 2009, sarà destinata alle nuove progressioni orizzontali una somma corrispondente al valore delle PEO dei dipendenti cessati dal servizio nel medesimo anno, o transitati alla categoria superiore, decurtata delle PEO corrisposte agli assunti per mobilità e dell'eventuale voce "una tantum" riconosciuta per le PEO 2008.

Art. 6 – Criteri generali delle metodologie di valutazione

Per quanto riguarda i criteri delle metodologie di valutazione si fa rimando a quanto contenuto nel Sistema di Valutazione vigente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 290 del 28.12.2001 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 7 – Formazione

1. Il Piano formativo 2006/2009 è il seguente:

Area tematica	Obiettivi da raggiungere
INFORMATICA	Completamento alfabetizzazione in materia informatica
LINGUE STRANIERE	Conoscenza di base (almeno due lingue straniere) per dipendenti a contatto con utenza straniera
GESTIONE RISORSE UMANE	Completamento programma formativo in materia di comunicazione interpersonale
SICUREZZA SUL LAVORO	Formazione Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di nuova designazione ed aggiornamento Addetti
MATERIE SPECIALISTICHE	Effettuazione corsi di formazione su richiesta dei Dirigenti di Settore

2. La formazione riguarderà tutto il personale dipendente, sarà suddivisa per funzioni ed obiettivi e sarà finalizzata a:
 - fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.
3. 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.
4. Il programma annuo della formazione sarà pubblicato sulla "bacheca del dipendente".

Art. 8 – Banca delle ore

Si conviene in merito all'opportunità di attivare la "Banca delle ore", non appena risulti funzionante la tecnologia informatica che ne consenta la gestione.

Ulteriori dettagli sulle le modalità applicative della Banca delle Ore saranno definite in incontri tecnici successivi.

Art. 9 – Prevenzione e sicurezza dell’ambiente di lavoro

1. In accordo e con la collaborazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sono 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 di tutti i dipendenti.
2. Sono altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l’applicazione delle norme sull’abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 10 – Telelavoro

1. Il telelavoro è regolamentato all’art. 11 bis del vigente Regolamento per l’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – Parte generale.
2. Le Parti convengono che a titolo di rimborso spese sostenute dal telelavoratore per spese elettriche e telefoniche verrà erogata una somma forfetaria da definire di volta in volta.

Art. 11 – Riduzione dell’orario

Le parti concordano di procedere, con cadenza annuale, ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l’attuazione della riduzione d’orario di cui all’articolo 22 del C.C.N.L. 1.4.1999.

Art. 12 - Prestazioni assistenziali e previdenziali personale Polizia Municipale

In conformità all’art. 17 del CCNL 21.1.2004, viene previsto che quota parte delle risorse derivanti dalle sanzioni amministrative per la violazione delle norme del codice della strada è destinata, a decorrere dal 2010, esclusivamente a finalità assistenziali e previdenziali a favore del personale della Polizia Municipale.

Il soggetto che dovrà gestire tali risorse, in conformità alla destinazione predefinita, in coerenza con la complessiva disciplina legale e contrattuale vigente in materia, si identifica con gli organismi di cui all’art. 55 del CCNL del 14.9.2000 ed all’art. 11 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Sulla base della disciplina contrattuale, le parti concordano che la quota dei proventi da destinare alle attività assistenziali e previdenziali viene determinata nella misura di € 1.000,00 per ogni Agente della Polizia Municipale in servizio alla data del 1° gennaio e per una cifra, comunque, non eccedente l’importo di € 50.000,00.

Art. 13 - Clausola di rinvio

Per quanto non previsto nel presente Contratto Decentrato Integrativo, le parti fanno riferimento ai contratti Collettivi Nazionali, nonché alla normativa vigente.

Art. 14 – Disapplicazione

Il presente CCDI sostituisce integralmente il CCDI 2002-2005.

Cuneo, lì 5.11.2009

Il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica:

La Delegazione di Parte Sindacale:

RSU

TERRITORIALI

