

COMUNE DI BISUSCHIO



**CONTRATTO
COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO**

INDICE SISTEMATICO

ART.	D E N O M I N A Z I O N E
1	Costituzione della delegazione trattante
2	Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione
3	Vigenza del contratto
4	Schema di protocollo delle relazioni sindacali
5	Regolamentazione del diritto di sciopero
6	Diritti e libertà sindacali
7	Responsabili degli uffici e dei servizi
8	Lavoro straordinario
9	Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
10	Modalità di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
11	Servizio per il controllo interno
12	Criteri per la retribuzione di posizione
13	Criteri per la retribuzione di risultato
14	Progressione economica verticale
15	Formazione
16	Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro
17	Permessi retribuiti
18	Permessi brevi
19	Servizio mensa
20	Telelavoro
21	Norme finali
22	Pubblicazione dell'accordo

Articolo 1

Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'articolo 10 del vigente "Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni – Autonomie Locali" in seguito per brevità "CCNL", è così composta:

a) *per la parte pubblica:*

a.1 – Direttore Generale;

giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 24.02.2004, esecutiva ai sensi di legge;

b) *per la parte sindacale:*

b.1 – RSU eletto dai lavoratori del Comune di Bisuschio;

b.2 – i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

Articolo 2

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando:

a) sia firmato per la parte sindacale dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni;

b) sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL del 01.04.1999;

c) sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore del Conto.

2. Si dà atto che la disciplina di cui al primo comma è vincolante unicamente per le lettere a) e c), ed il contratto collettivo decentrato diventa efficace nel caso in cui le OO.SS. della predetta lettera b) non rispondano alla convocazione della delegazione sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 2°, del CCNL 01.04.1999.

Articolo 3

Vigenza del contratto

1. Il presente contratto modifica il precedente sottoscritto dalle parti in data 05/06/2003 ed ha la validità temporale 2004/2006. Per l'anno 2003 viene modificata la ripartizione della quota di produttività in funzione dell'importo residuo del fondo ex art. 15 depurato di quanto previsto dal ccnl sottoscritto il 22.01.2004.

2. Le parti si riservano di riaprire il confronto nei prossimi mesi qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che comportino la modifica di tutti o specifici punti del presente accordo.

Articolo 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, 9 e 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente ed attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.

2. Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 3 e seguenti 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 di 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 di informazione con particolare riguardo alla programmazione del fabbisogno del personale 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) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da esso sottoscritto;

e) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qualvolta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 del CCNL) lo richieda; durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente;

f) 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;

g) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano debita richiesta;

Articolo 5

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Le prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali che devono essere garantite in caso di sciopero, sono quelle normalmente erogate con personale alle dirette dipendenze del Comune di Bisuschio e sono connessi ai servizi elencati nell'art.2 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni- autonomie locali siglato tra l'Aran e l'OOSS il 19/09/2002;

2. Con riferimento ai servizi indicati all'articolo 1 delle succitate "Norme di garanzia", si individuano i seguenti contingenti professionali e numerici minimi di personale che verrà esonerato dallo sciopero:

A R E A	PRESTAZIONI INDISPENSABILI CHE DEVONO ESSERE GARANTITE IN CASO DI SCIOPERO	Contingente di personale da esonerare dallo sciopero
Demografica	- 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 unità (categoria C- Istruttore amministrativo o categoria B.3 collaboratore amministrativo)
	limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di	

Economica finanziaria	sostentamento ed alla compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze 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 ed il 15 di ogni mese.	n. 1 unità (categorie C Istruttore contabile o D Specialista in attività contabili)
Tecnica e tecnico manutentiva	- per i servizi cimiteriali, limitatamente al trasporto, ricevimento e alla inumazione delle salme. - servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi) idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24; - <i>fornitura di acqua, da garantire attraverso in ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste</i>	n. 1 unità (categoria B, posizione di accesso B.1 operaio) n.1 unità per il servizio di pronta reperibilità acquedotto :categoria C, istruttore tecnico o agenti di polizia municipale, D, specialista in attività tecniche o Ispettore superiore
Vigilanza e custodia	- attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; - attività di rilevazione all'infortunistica stradale; - attività di pronto intervento; - servizi cimiteriali limitatamente all'accompagnamento delle salme dalla chiesa al cimitero.	n. 1 unità (categorie C agente di polizia municipale o D Ispettore superiore)

3. Le prestazioni di cui al comma precedente scritte in corsivo si riferiscono a quei servizi attualmente appaltati a ditte esterne. Essi rientreranno nel contingente essenziale nel momento in cui verranno svolte in economia.

4. Le procedure di attivazione del personale che non viene esonerato dallo sciopero, sono regolamentate come di seguito:

a) il direttore generale, in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;

b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;

c) dopo la proclamazione dello sciopero, il direttore generale, il segretario comunale ed i responsabili degli uffici e dei servizi non potranno concedere giornate di ferie coincidenti con lo sciopero se chieste successivamente alla predetta proclamazione salvo casi particolari che dovranno essere adeguatamente motivati;

d) durante lo sciopero il direttore generale, il segretario comunale ed 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;

e) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno giorni 15 all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

f) in caso di revoca dello sciopero, le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione ed al personale.

5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06.07.1995 e della Legge n. 146/1990.

Articolo 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 dall'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle OO.SS. di appartenenza ed alla RSU, secondo le modalità previste dal CCNQ 07.08.1998 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

b) in applicazione dell'art. 30 della Legge n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi previsti dagli statuti secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNQ 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;

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 CCNQ quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a convegni o congressi 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 alla OO.SS. che ha presentato la richiesta di 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 qualifiche o profili professionali;

b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

c) in caso di assemblea, l'amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS. i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi ad eccezione di quelli che usufruiscono dell'istituto della reperibilità;

d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa.

Articolo 7 **Responsabili degli uffici e dei servizi**

1. Si prende atto che con Decreto del Sindaco n. 6 del 15/06/2004, n. 5 del 28/10/2005 e n. 3 del 30/11/2007 sono stati nominati, ai sensi dell'articolo 11 del nuovo ordinamento professionale per il personale degli enti locali, i seguenti responsabili degli uffici e dei servizi:

Cattozzo Paolo, cat D, responsabile ufficio tecnico

Comolli Mauro, cat. D, responsabile polizia locale

Rosini Daniela, cat. D, responsabile ufficio ragioneria

2. Ogni variazione che interverrà sulla nomina o revoca dei responsabili degli uffici e dei servizi da parte del Sindaco, dovrà essere tempestivamente comunicata alle parti firmatarie del presente accordo decentrato per la rideterminazione dell'utilizzo delle risorse di cui all'art. 17 ccnl 01/04/1999;

3. I responsabili degli uffici e dei servizi, in occasione di consultazioni elettorali e/o referendarie, potranno effettuare prestazioni di lavoro straordinario che non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL e del successivo art. 8, secondo la disciplina di cui all'art. 39 delle code CCNL.

Articolo 8 Lavoro straordinario

1. Il fondo per il lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 14, primo comma, del vigente CCNL, è di € 3.370,97 (importo già depurato di € 104,26 ai sensi dell'art. 14 comma 4 ccnl 1/4/1999)

2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del direttore generale, segretario comunale e 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;

3. Il pagamento delle ore di lavoro straordinario verrà effettuato applicando le seguenti maggiorazioni del valore dell'ora ordinaria, prevista dalle vigenti disposizioni di legge:

- a) 15% per il lavoro straordinario diurno;
- b) 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del giorno successivo);
- c) 50% per il lavoro prestato in orario notturno festivo;

4. Previa autorizzazione dell'Ente, il recupero delle ore di lavoro straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.

5. Si fa presente che le ore di straordinario recuperate dal personale dipendente vengono conteggiate a tutti gli effetti alla quantificazione del fondo anche se non materialmente liquidate.

6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario dovuti anche alla disciplina di cui ai precedenti commi quarto e quinto, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 17, secondo comma, lettera a), del vigente CCNL;

Articolo 9 Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo delle risorse decentrate aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ai sensi dell'art. 31 comma 2 ccnl 2004 e successive modifiche è determinato annualmente dal Responsabile del Servizio con propria determinazione .
2. Le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità ai sensi dell'art. 31 comma 3 ccnl 2004 sono determinate annualmente.

Articolo 10 Modalità di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le modalità di utilizzo del fondo costituito nel precedente articolo nel periodo di vigenza del presente accordo decentrato, sono concordate dalle parti come nei commi seguenti;

2. Articolo 17, secondo comma, lettera a):

a) l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi avverrà attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale, secondo i risultati accertati dal direttore generale;

b) importo del fondo teso a remunerare tali compensi è finanziato dalle risorse stabili e variabili dell'anno di riferimento al netto degli utilizzi ai cui art. 17 comma 2 , lett b) d) e) f) i) g), dell'indennità di comparto e dell'art. 19 comma 1 ccnl 01/04/1999.

c) la valutazione annuale verrà effettuata tramite apposita scheda allegata alla presente contrattazione (allegato "A"), così istituita ai sensi dell'art. 17, comma secondo, lettera a), sarà compilata dal direttore generale che, sentito il sindaco, dovrà esprimere il proprio giudizio entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione, giudizio che sarà del seguente tipo:

- b.1 – "scarso" corrispondente alla valutazione = 0;
- b.2 – "sufficiente" corrispondente alla valutazione = 55;
- b.3 – "discreto" corrispondente alla valutazione = 70;
- b.4 – "buono" corrispondente alla valutazione = 80;
- b.5 – "ottimo" corrispondente alla valutazione = 100;

e che dovrà essere adeguatamente motivato;

d) le schede di cui alla precedente lettera c), dovranno essere integrate da una valutazione scritta formulata dal personale dipendente sullo schema allegato "B", finalizzata alle mansioni svolte ed ai risultati conseguiti durante l'anno, e consegnata entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, al direttore generale;

e) le schede di cui alla succitata lettera d) verranno successivamente trasmesse a tutto il personale dipendente per le eventuali controdeduzioni che dovranno essere inoltrate al competente servizio per il controllo interno di cui al successivo articolo 11, improrogabilmente entro il 15 febbraio dell'anno successivo a quello di valutazione;

f) il calcolo del compenso di produttività verrà determinato per ogni dipendente come di seguito:

f.1 – sulla scorta del giudizio espresso dal direttore generale e così parametrato:

- e.1a – "ottimo" 100%;
- e.1b – "buono" 80%;
- e.1c – "discreto" 70%;
- e.1d - "sufficiente" 55%;
- e.1e – "scarso" 0%;

f.2 – in base alla categoria di appartenenza, i parametri sono i seguenti:

- posizione economica A1 coefficiente 36,8367;
- posizione economica A2 coefficiente 39,8367;
- posizione economica A3 coefficiente 42,8367
- posizione economica A4 coefficiente 45,8367
- posizione economica B1 coefficiente 96,00
- posizione economica B2 coefficiente 98,00
- posizione economica B3
- (posizione d'accesso B1) coefficiente 100,00
- posizione economica B4
- (posizione d'accesso B1) coefficiente 103,00
- posizione economica B5
- (posizione d'accesso B1) coefficiente 107,00
- posizione economica B6
- (posizione d'accesso B1) coefficiente 110,00
- posizione economica B3
- (posizione d'accesso B3) coefficiente 129,9071
- posizione economica B4
- (posizione d'accesso B3) coefficiente 132,057

posizione economica B5 (posizione d'accesso B3)	coefficiente 140,057
posizione economica B6 (posizione d'accesso B3)	coefficiente 145,057
posizione economica C1	coefficiente 163,7949
posizione economica C2	coefficiente 169,444
posizione economica C3	coefficiente 175,085
posizione economica C4	coefficiente 178,085
posizione economica D1	coefficiente 180,7395
posizione economica D2	coefficiente 181,75745
posizione economica D3	coefficiente 182,75745
posizione economica D4	coefficiente 183,75745
posizione economica D5	coefficiente 185,75745

g) le assenze dal servizio, qualunque sia il loro numero, non sono equiparate alla presenza in servizio, tranne che nei casi di ferie, recupero di prestazioni straordinarie, assenze per congedo di maternità (ex obbligatoria), compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, congedo di paternità, assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6 della legge 104/1992.

Al di fuori dei casi espressamente indicati nel comma precedente, l'assenza dal servizio determina il calcolo della produttività in misura proporzionale ai giorni di effettivo lavoro svolto.

Le disposizioni dei commi precedenti, poichè adottate in recepimento dell'articolo 71 del d.l. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 06.08.2008 n. 133 trovano applicazione a decorrere dal 25.06.2008.

h) la produttività di cui al presente comma spetta anche al personale non di ruolo assunto a tempo pieno o parziale, qualora il contratto individuale di lavoro o più contratti individuali di lavoro consecutivi prevedano una durata totale di almeno 9 mesi nell'ambito di uno stesso anno solare e purché il posto occupato non sia in sostituzione di una posizione per la quale sia previsto, a beneficio del titolare, il pagamento del compenso di produttività, così come indicato nella precedente lettera g);

i) la quota di compenso spettante a ciascun dipendente è calcolata applicando la formula di cui alla seguente tabella:

<u>A</u> Dipendente	<u>B</u> parametro	<u>C</u>	<u>D</u> BxC	<u>F</u> %conseguita	<u>G</u> Importo da erogare in mancanza di assenze dal servizio	<u>H</u> Importo proporzionato da periodo in servizio
		100	D1	F1	LxD1xF1	G1/365*(365-giorni di assenza secondo quanto previsto dalla precedente lettera g)
		100	D2	F2	LxD2xF2	G2/365*(365-giorni di assenza secondo quanto previsto dalla precedente lettera g)
		100	Dn	Fn	LxDnxFn	G3/365*(365-giorni di assenza secondo quanto previsto dalla precedente lettera g)
			<u>E</u> Somatori a			

I = importo totale da ripartire;
I/E = L;

m) Non si procederà alla compilazione della scheda di valutazione nel caso in cui il dipendente non presti almeno 3 mesi di lavoro effettivo durante l'anno solare di riferimento. A tal fine si considerano giorni utili al raggiungimento dei tre mesi sopraccitati, i recuperi di lavoro straordinario e massimo 12 giorni, anche non consecutivi, di ferie. Nel caso in cui vi siano le condizioni per la compilazione della scheda di valutazione, il compenso di produttività verrà liquidato secondo i criteri di cui alla lettera g) del presente punto. In caso contrario, al dipendente non sarà dovuto alcun compenso di produttività.

n) Il premio di produttività spettante a ciascun dipendente secondo le modalità sopraindicate verrà erogato con gli stipendi entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello a cui si riferisce.

3. Articolo 17, secondo comma, lettera b): la progressione orizzontale del personale dipendente verrà applicata con il seguente criterio:

a) a tutti i dipendenti in servizio di ruolo ogni quattro anni con decorrenza dalla data del 01.01.1999;

b) la selezione avviene entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello previsto per la scadenza dei quattro anni;

c) la selezione interna verrà effettuata dal Direttore Generale tenendo conto dei risultati conseguiti con la scheda allegato "A" di cui al precedente comma secondo, ed il passaggio di posizione sarà perseguito acquisendo almeno il giudizio di "buono" per ognuno dei quattro anni. Nel caso in cui in uno dei quattro anni non si sia conseguito un giudizio almeno pari a "buono", la selezione interna del dipendente verrà posticipata di un anno; nel caso in cui nel successivo 5° anno il dipendente consegua la valutazione con giudizio almeno di "buono", la selezione sarà superata, altrimenti la stessa si considererà non superata. Nel caso in cui in uno dei quattro anni non si è proceduto alla compilazione della scheda allegato A ai sensi del precedente comma secondo lettera m), la selezione interna del dipendente interessato verrà posticipata di un anno in modo tale da raggiungere le quattro valutazioni richieste ai fini del superamento della selezione stessa. In ogni caso, l'arco temporale di valutazione non può eccedere i cinque anni consecutivi.

d) la selezione si intende non superata quando concorreranno i seguenti motivi:

d.1 – provvedimenti disciplinari con il minimo della censura scritta;

d.2 – valutazione sulla scheda allegato "A" inferiore a "buono";

e) la quota parte di fondo non utilizzato a seguito della progressione orizzontale, sarà conservata e non utilizzata fino all'esperimento della selezione successiva;

4. Articolo 17, secondo comma, lettera c): il presente fondo non viene costituito in quanto l'amministrazione di Bisuschio è un Comune di minori dimensioni demografiche, applica la disciplina di cui all'art. 11 del nuovo ordinamento professionale e, pertanto, provvede al finanziamento delle posizioni organizzative con disponibilità di bilancio non rientranti tra quelle previste per il fondo per la produttività collettiva;

5. Articolo 17, secondo comma, lettera d) e lettera f) – preso atto delle diverse tipologie di lavori effettuati dal personale dipendente del Comune di Bisuschio, si stabilisce quanto segue:

I. L'indennità di maneggio valori giornaliera è determinata come segue:

- Ufficio Anagrafe: Categoria B3 – € 0,52 al giorno per 365 giorni con esclusione di ferie, giorni festivi, periodi di malattia o qualsiasi altra assenza dal servizio (per i giorni in cui il dipendente titolare è assente dal servizio l'indennità viene corrisposta al dipendente che lo sostituisce)
- Economo comunale: Categoria C – € 0,67 al giorno per 365 giorni con esclusione di ferie, giorni festivi, periodi di malattia o qualsiasi altra assenza dal servizio;

- Agenti di polizia locale: Categoria C1 - €0,52 al giorno, limitatamente ai turni in cui è prevista l'apertura al pubblico, con esclusione di ferie, giorno festivi e periodi di malattia o qualsiasi altra assenza dal servizio;

II. L'indennità per specifiche responsabilità spetta all'istruttore contabile che presta servizio presso l'ufficio tributi nominato dal dirigente responsabile d'imposta ai sensi dell'art. 11, comma 4, del Dlgs. 504/92, in materia di ICI e dall'art. 74 del d.Lgs. 507/93, in materia di Tarsu, qualora non coincida con il responsabile di posizione organizzativa. L'importo è fissato in euro 2.150,00 annue. Detta indennità ha natura fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, suddivisa per tredici mensilità. Non spetta nei casi in cui vengano superati i 15 giorni di malattia nel corso del mese di riferimento, anche non consecutivi, a condizione che l'Ente provveda alla sostituzione degli stessi con assegnazione del medesimo incarico.

III. Indennità di turno e indennità festiva spetta nella misura stabilita dal ccnl al personale di polizia locale

IV. L'indennità di reperibilità ex art. 23 CCNL 14.9.2000, come integrata dall'art. 11 CCNL 5.10.2001: E' corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili. Le indennità sono fissate in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o riposo settimanale secondo turno assegnato. I dipendenti coinvolti nel servizio di pronta reperibilità sono individuati con atto dirigenziale. Ai responsabili delle posizioni organizzative non spetta alcuna indennità aggiuntiva alla retribuzione di posizione che, ai sensi dell'art. 10 del nuovo ordinamento professionale assorbe tutte le competenze accessorie.

Il servizio di reperibilità non può essere superiore a sei periodi al mese per dipendente.

V. l'indennità di rischio spetta al personale addetto alle strade, categoria b.1. nella misura stabilita dal ccnl vigente. Anche questa indennità non spetta in caso di assenza dal servizio tranne nei casi di ferie, recupero di prestazioni straordinarie, assenze per congedo di maternità (ex obbligatoria), compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, congedo di paternità, assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6 della legge 104/1992.

VI. Inoltre, per i dipendenti assunti con rapporto di lavoro a part-time vengono parametrati alle ore settimanali stabilite con il contratto individuale di lavoro.

6. Articolo 17, secondo comma, lettera i) – Per i dipendenti a cui è attribuito con atto formale specifica responsabilità previste dall'art. 17 lettera i) del CCNL 1/4/1999 è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al precedente comma cinque, nella misura di € 300,00 annuali. Tali indennità sono erogate al dipendente ufficiale di stato civile, categoria C,. Anche questa indennità si riduce per il personale con rapporto di lavoro parziale, ha carattere di fissità, è erogato mensilmente e non viene corrisposto nei casi in cui vengano superati i 15 giorni di malattia nel corso del mese di riferimento, anche non consecutivi, a condizione che l'Ente provveda alla sostituzione degli stessi con assegnazione del medesimo incarico.

7. Articolo 17, secondo comma, lettera g) – le risorse di cui al presente articolo vengono utilizzate come di seguito:

a) ufficio tributi: viene destinata la quota del 95% della percentuale dell'1% prevista dagli artt. 11 e 12 del vigente regolamento comunale sull'I.C.I. al personale in servizio presso l'ufficio tributi;

b) incentivo Legge 163/2006: la percentuale dell'2% prevista dalla Legge 163/06 viene destinata ai soggetti previsti, da stabilirsi nell'apposito regolamento comunale, tenendo presente che la percentuale maggiore dovrà essere attribuita al progettista e/o responsabile unico del procedimento e che dovranno altresì concorrere i collaboratori dello stesso, anche se esterni all'ufficio tecnico in considerazione della modesta entità del personale dipendente del Comune di Bisuschio. La percentuale è ridotta allo 0,50% dal 01.01.2009, ai sensi dell'art. 61 comma 8 D.L. 112/2008 convertito nella legge 133/2008.

Articolo 11

Servizio di controllo interno

1. Ai sensi del d.lgs 165/2001 è istituito il servizio di controllo interno
2. Il servizio di controllo interno ha il compito di dirimere eventuali controversie legate all'attribuzione del giudizio di cui all'articolo 10 del presente contratto decentrato.
3. Il servizio di controllo interno è composto come di seguito:
 - a) Sindaco pro-tempore o Assessore da lui delegato;
 - b) Direttore Generale;
 - c) n. 2 dipendenti inquadrati in una qualifica non inferiore alla categoria C (nel caso fossero personalmente interessati devono essere nominati i supplenti) da nominarsi da parte del personale dipendente, facendo presente che gli stessi, nel caso non venga raggiunto un accordo, possono avvalersi della collaborazione tecnica da parte dei rappresentanti delle delegazioni trattanti di parte sindacale previste dal presente contratto collettivo decentrato e dal vigente C.C.N.L.;

Articolo 12

Criteri per la retribuzione di posizione

1. La corresponsione della retribuzione di posizione al personale incaricato della responsabilità dei servizi di cui all'articolo 7 del presente contratto, sarà soggetta alle seguenti condizioni:
 - a) corrisposta: nel caso in cui il dipendente non superi i 15 giorni di malattia nel corso del mese di riferimento anche non consecutivi;
 - b) non corrisposta: in tutti i casi in cui vengano superati i 15 giorni di malattia nel corso del mese di riferimento, anche non consecutivi, a condizione che l'Ente provveda alla sostituzione degli stessi con assegnazione del medesimo incarico.

Articolo 13

Criteri per la retribuzione di risultato

1. L'importo massimo della retribuzione di risultato ai responsabili dei servizi è il 25% della retribuzione di posizione attribuita;
2. La corresponsione della retribuzione di risultato ai responsabili dei servizi, avverrà sulla base della valutazione annuale effettuata dal direttore generale congiuntamente al sindaco mediante la compilazione del modello allegato "A" alla presente contrattazione.
3. La valutazione verrà effettuata entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
4. Le schede di cui al precedente comma 1) verranno successivamente trasmesse al personale dipendente interessato per le eventuali controdeduzioni che saranno inoltrate al

competente servizio per il controllo interno, improrogabilmente entro il 15 febbraio dell'anno successivo a quello di valutazione.

5. L'erogazione della retribuzione di risultato verrà determinata sulla base della valutazione del direttore generale come di seguito:

- a) "ottimo" 100%;
- b) "buono" 80%;
- c) "discreto" 70%;
- d) "sufficiente" 55%;
- e) "scarso" 0%;

tenendo conto anche dei punti 6,7, 8 e 9 dell'allegato "A".

6. le assenze dal servizio, qualunque sia il loro numero, non sono equiparate alla presenza in servizio, tranne che nei casi di ferie, recupero di prestazioni straordinarie, assenze per congedo di maternità (ex obbligatoria), compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, congedo di paternità, assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6 della legge 104/1992.

Al di fuori dei casi espressamente indicati nel comma precedente, l'assenza dal servizio determina il calcolo della produttività in misura proporzionale ai giorni di effettivo lavoro svolto.

Le disposizioni dei commi precedenti, poichè adottate in recepimento dell'articolo 71 del d.l. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 06.08.2008 n. 133 trovano applicazione a decorrere dal 25.06.2008.

7. Non si procederà alla compilazione della scheda di valutazione nel caso in cui il dipendente non presti almeno 3 mesi di lavoro effettivo durante l'anno solare di riferimento. A tal fine si considerano giorni utili al raggiungimento dei 3 mesi sopraccitati, i recuperi di lavoro straordinario ed un massimo 12 giorni, anche non consecutivi, di ferie. Nel caso in cui vi siano le condizioni per la compilazione della scheda di valutazione, il compenso di produttività verrà liquidato secondo i criteri di cui al punto 6 del presente articolo. In caso contrario, al dipendente non sarà dovuto alcun compenso di retribuzione di risultato.

Articolo 14

Progressione economica verticale

1. Le parti, preso atto della disciplina di cui all'articolo 4 del vigente CCNL relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto "Regioni – Autonomie Locali" concordano in ordine a quanto riportato nei seguenti commi.

2. Le procedure selettive per il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore sono disciplinate con atti previsti nel regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, nei limiti dei posti vacanti della dotazione organica non destinati all'accesso dall'esterno e nel rispetto del predetto art. 4, comma secondo;

3. Si concorda che:

a) per il fabbisogno di personale previsto nel piano triennale delle assunzioni, l'Amministrazione Comunale valuterà prioritariamente la possibilità di coprire i posti mediante selezione interna basata sulla professionalità acquisita.

b) alle selezioni eventualmente previste dal presente punto, è consentita la partecipazione del personale interno prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno;

c) il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure previste dal presente comma, non è soggetto al periodo di prova.

Articolo 15

Formazione

1. Le parti concordano di destinare annualmente una somma pari almeno allo 1 % del monte salari per l'anno 1997, quantificata in € 2.737,00, per la formazione del personale dipendente.

2. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere finalizzata a:

a) fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;

b) favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

3. La formazione verrà effettuata consentendo al personale dipendente la partecipazione a corsi organizzati dall'I.R.E.F. di Milano, dalla Provincia di Varese, dalla Comunità Montana della Valceresio e da qualsiasi altro ente pubblico che eroghi servizi per conto degli enti locali.

4. L'Amministrazione si impegna a stipulare convenzioni con scuole pubbliche e/o private al fine di istituire corsi per il personale dipendente, nel caso in cui gli enti indicati nel precedente comma non organizzino corsi durante l'anno che interessino tutti o parte dei dipendenti del Comune di Bisuschio.

5. La scelta dei corsi verrà effettuata dal Direttore Generale, previa relazione sui contenuti del corso stesso redatta da parte dei dipendenti interessati.

6. Si concorda che 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.

Articolo 16

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. Le parti concordano che, in collaborazione con la R.S.L., 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 e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliare e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

2. A tale scopo, la delegazione di parte pubblica, la R.S.U. nonché le altre OO.SS. firmatarie del presente contratto decentrato, e la R.S.A. si incontrano semestralmente per l'individuazione dei problemi di cui al comma precedente e per la verifica delle soluzioni adottate da parte dell'amministrazione comunale.

Articolo 17

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente, sono concessi permessi retribuiti nei casi previsti dal ccnl.

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per i seguenti particolari motivi personali o familiari:

a) visite ed analisi mediche

b) ricovero o assistenza medica per coniuge, parenti ed affini fino al 1° grado e conviventi (situazione risultante dallo stato di famiglia con esclusione dei parenti ed affini); debitamente giustificati anche mediante autocertificazione e limitati all'effettiva necessità da fruirsi anche in ore per un massimo di n. 18 ore annue.

3. Il dipendente ha altresì diritto di un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie, sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio e comprendono anche i giorni festivi che cadono all'interno del periodo.

Articolo 18

Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del direttore generale, del segretario comunale e del responsabile del servizio interessato.

2. I permessi brevi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo ed in caso di mancato recupero, si procederà a determinare la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Articolo 19

Servizio mensa

1. Usufruisce del servizio mensa il personale il cui orario di lavoro preveda la prestazione dell'attività lavorativa nel mattino e nel pomeriggio di almeno tre ore (martedì e giovedì), con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. Il pasto va consumato al di fuori dall'orario di servizio. Usufruirà, altresì, del servizio il personale che presta attività il mattino e che rientra il pomeriggio, limitatamente ai seguenti casi:

- per ordini di servizio – polizia locale
- per svolgere compiti inerenti ai funerali (per operai)
- per elettorale (con rientro pomeridiano minimo di tre ore)

2. L'Amministrazione fornirà il servizio attraverso i ticket del valore di € 5,29. Tale importo costituisce i 2/3 del costo totale del pasto, mentre il corrispettivo pari a 1/3 rimarrà a carico del lavoratore. Sarà obbligo del dipendente che usufruisce del ticket giustificare l'utilizzo dello stesso, portando all'ufficio personale lo scontrino fiscale, rilasciato lo stesso giorno di utilizzo del ticket dall'esercizio commerciale ove ha consumato il pasto.

3. Il ticket può essere utilizzato presso ristoranti o pubblici esercizi nonché presso negozi di generi alimentari. In tale ultimo caso, sarà ammessa anche la presentazione di uno scontrino emesso il giorno precedente l'utilizzo del ticket.

Articolo 20

Telelavoro

Le parti rimandano alla disciplina dell'istituto previsto dall'art. 1 del CCNL integrativo del 14.09.2000

Articolo 21

Norme finali

1. L'amministrazione comunale si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità.

2. Qualsiasi modifica all'orario di lavoro e di ricevimento al pubblico dovrà essere obbligatoriamente concordata tra le parti.

3. La parte economica relativa alla presente contrattazione verrà annualmente sottoposta a verifica dalle parti per apportare le eventuali modifiche.

Articolo 22

Pubblicazione dell'accordo

1. L'Amministrazione Comunale, nei quindici giorni successivi all'entrata in vigore del presente contratto collettivo di lavoro decentrato, porterà a conoscenza dei lavoratori i contenuti dell'accordo mediante affissione dello stesso all'Albo Pretorio per la durata di un mese.



COMUNE DI BISUSCHIO

Provincia di Varese

FONDO PER LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ANNO _____

DIPENDENTE		
nome e cognome		categoria e posizione economica
area	ufficio e/o servizio	mansioni

Giudizi ammessi				
Scarso	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo

Criteria validi per ogni dipendente:

N.	Criterio	Valutazione
1	Attitudine ai servizi d'istituto	
2	Rendimento sul lavoro	
3	Diligenza e zelo	
4	Condotta in servizio	
5	Rapporti con l'utenza	

Criteria validi per ogni dipendente, unicamente ai fini della progressione orizzontale, e per le posizioni dei responsabili degli uffici e dei servizi:

N.	Criterio	Valutazione
6	Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente	
7	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
8	Partecipazione e disponibilità alle esigenze di flessibilità lavorativa	
9	Iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative dell'organizzazione del lavoro	

GIUDIZIO FINALE	
------------------------	--

IL DIRETTORE GENERALE

IL SINDACO

Consegnato al dipendente Sig. _____ _____ in data _____	Per ricevuta:
--	---------------



COMUNE DI BISUSCHIO

Provincia di Varese

FONDO PER LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

INTEGRAZIONE SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ANNO _____

(da consegnare entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento)

DIPENDENTE		
nome e cognome		categoria e posizione economica
area	ufficio e/o servizio	mansioni

Relazione sulle mansioni svolte

IL DIPENDENTE



COMUNE DI BISUSCHIO

Provincia di Varese

Il giorno 15.12.2008 alle ore 10,00, nella sala della Giunta Comunale presso la sede municipale di Via Mazzini n. 14, ha avuto luogo l'incontro tra i rappresentanti delle organizzazioni e confederazioni sindacali in calce indicati e la RSU da una parte e la parte pubblica dall'altra.

Le parti danno atto di aver sottoscritto in data 10/11/08 il verbale di preintesa allegato al presente verbale.

In attuazione di tale verbale e sulla scorta dell'autorizzazione della Giunta Comunale con deliberazione n. 96 in data 2.12.2008, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 1/4/99, verificato che il contratto decentrato integrativo allegato al presente verbale è conforme a quello di cui al verbale di preintesa citato ed a quello si cui la Giunta Comunale ha dato espressa autorizzazione, le parti sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo per il Comune di Bisuschio.

PER L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

R.S.U.

CGIL

CISL

UIL