

COMUNE DI NOVELLO

PROVINCIA DI CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO COMPARTO ENTI LOCALI ANNO 2009.

Oggi ventisei del mese di agosto dell'anno duemilanove, nella sede del comune di Novello, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 4 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dello stesso C.C.N.L.

Sono presenti:-

A) per la parte pubblica, i signori:-

COGNOME E NOME	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
VUILLERMOZ Dott.ssa Susanna	Segretario comunale

B) in rappresentanza delle R.S.U. e delle organizzazioni sindacali, i signori:-

COGNOME E NOME	ORGANIZZAZIONE SINDACALE RAPPRESENTATA
CURTI Arch. Gianfranco	R.S.U. Comune di Novello

STABILISCONO

Introduzione

Il Comune di Novello, ubicato a 471 metri sul livello del mare, ha 1005 abitanti. Dispone di 5 dipendenti e del Segretario comunale in convenzione con i Comuni di Monforte d'Alba e Barolo.

Premesso che:-

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

k) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda le materie previste dall'art. 16, comma 1, del C.C.N.L. stipulato in data 31 marzo 1999;

- i contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali, con disposizioni legislative vigenti e comportare oneri non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Richiamato l'art. 40, commi 3 e 4, del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che la contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra diversi livelli. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Le pubbliche Amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

Visti gli articoli 5, comma 4, come sostituito dall'art. 4, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, e 10 del citato contratto collettivo nazionale di lavoro che, rispettivamente, disciplinano:-

- a) i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato;
- b) la composizione delle delegazioni.

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni-autonome locali,

PRESO ATTO

- che il numero di unità di personale in servizio presso il Comune di NOVELLO distinto per categoria giuridica di appartenenza è quello risultante dal seguente prospetto:

DESCRIZIONE	CATEGORIE						TOTALE POSTI DI ORGANICO
			B1	B5	C1	D1	
Posti di ruolo a tempo pieno				1		2	3
Posti di ruolo a tempo parziale						1	1
Sommano				1		3	4

CIÒ PREMesso

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente C.D.I si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente del Comune di Novello.
2. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo di validità previsto dal CCNL.

2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

3. Per ciò che attiene la costituzione del fondo del salario accessorio le parti convengono di incontrarsi una volta l'anno nel primo trimestre, fatto salvo la possibilità di calendarizzare diversamente.

Art. 3 - Conferma sistema relazioni sindacali CCNL 1-4-99

1. Il tempo impegnato dalla RSU in trattative, esame, consultazioni, confronti all'interno dell'orario di servizio può essere considerato come servizio effettivamente prestato, nei limiti previsti dal CCNL, compatibilmente con le esigenze di servizio.

2. L'ente ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1998/2001, provvederà a dare preventiva e comunque, qualora non possibile, tempestiva informazione sulle materie e gli atti riguardanti il personale e le materie oggetto di contrattazione e concertazione.

3. I rappresentanti sindacali hanno diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro 7 agosto 1998.

4. In caso di sciopero previsto per l'intera giornata o ad ore, la trattenuta sarà pari alle ore che effettivamente il dipendente avrebbe dovuto prestare nella giornata stessa.

5. L'Amministrazione metterà a disposizione un indirizzo di posta elettronica che le OO.SS. e la RSU potranno utilizzare per ricevere i comunicati sindacali e per inviarli ai lavoratori dell'Ente.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato integrativo

1. Il presente cdi si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale con rinnovo tacito dei criteri nel caso di mancata determinazione di nuove modalità.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo le modalità previste dal CCNL. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

3. Il presente cdi conserva la propria efficacia fino alla stipulazione, del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

4. L'ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri.

Art. 5 - Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti legittimati all'art. 10 comma 2 ricevuta l'informazione può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31 marzo 1999 e per le seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di servizio;
- b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- d) andamento dei processi occupazionali;
- e) criteri generali per la mobilità interna.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 6 - Comitato per le pari opportunità

1. Al fine di rimuovere le cause che impediscono un effettiva parità tra uomo e donna all'interno dell'Ente viene istituita la commissione delle pari opportunità che è formata da un componente per ogni organizzazione sindacale e da uno nominato dalla RSU da un numero di componenti da parte dell'amministrazione in modo che all'interno vi sia un numero di componenti paritetico. Il 50% dei componenti dovrà essere donna e, al fine di garantire la componente di genere, il numero della commissione verrà adeguato fino a raggiungere la percentuale richiesta.
2. Ai componenti le commissioni dovrà essere garantita l'agibilità all'interno dell'orario di lavoro e pertanto durante i lavori delle commissioni o nell'espletamento delle funzioni richieste dai comitati, il personale è considerato a tutti gli effetti in servizio, nei limiti previsti dal CCNL e compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. L'Ente attiverà proprie risorse, anche attraverso i finanziamenti regionali o della comunità Europea, al fine di consentire il funzionamento delle commissioni.

Art. 7 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL del 1° aprile 1999 sono, pertanto, istituiti, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente o concordata la costituzione di un unico comitato fra Enti territorialmente contigui, finalizzati agli obiettivi previsti nell'art. 8 del CCNL 2002/2005.
4. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso. Il comitato paritetico ha i seguenti compiti:-
 - ❑ raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - ❑ individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - ❑ formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - ❑ formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli Enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 8 - Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, l'ente può utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo

di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.

2. Per quanto riguarda la gestione delle risorse umane ed economiche del personale interessato, si rimanda a quanto previsto integralmente all'art. 14 del CCNL 2002/2005

Art. 9 - Posizioni organizzative apicali

1. I responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 8 comma 1 lett. a) e seguenti del CCNL del 31.3.1999.

Art. 10 - Disposizioni per l'area di vigilanza e della polizia locale

Le parti, nel condividere l'urgenza della nuova disciplina legislativa, concordano sulla necessità di riconoscere:-

- la centralità delle città nello sviluppo delle politiche della sicurezza;
- il ruolo specifico della polizia locale.

Le parti, in attesa del nuovo assetto legislativo, al fine di non disperdere il lavoro e le competenze sin qui svolte dalla polizia locale, richiamano quanto previsto nel capo III del CCNL 2002/2005.

TRATTAMENTO ECONOMICO - ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art.11 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dall'ente, con effetto dal 31 dicembre 2003 ed a valere per l'anno 2009, secondo le modalità definite dall'art. 31 del CCNL 2002/2005.

2. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999 sulla conservazione e riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

Art. 12 - Incrementi delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2 del CCNL sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.

2. 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.

3. 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.

4. Gli incrementi percentuali dello 0,50% e dello 0,30% di cui all'art. 4 commi 1 e 2 CCNL 09/05/2006 sono consentiti agli enti la cui spesa del personale risulti rispettivamente inferiore 39% e compresa tra il 25 ed il 32% delle spese correnti.

5. Gli incrementi percentuali dello 0,60% e dello 0,30% di cui all'art. 8 commi 2 e 3 CCNL 11/04/2008 sono consentiti agli enti la cui spesa del personale risulti rispettivamente inferiore 39% e compresa tra il 25 ed il 32% delle spese correnti.

6. Gli incrementi sopraindicati di cui ai commi 4 e 5 non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

7. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art.4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

8. Dalla data di sottoscrizione del CCNL, non trova più applicazione la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001.

9. Istituzione e disciplina della indennità di comparto che ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. L'indennità viene corrisposta come di seguito indicato:-

- con decorrenza dell'1.1.2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella D allegata al CCNL;
- con decorrenza dal 1.1.2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D; a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1;
- con decorrenza 31.12.2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2.

Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31, comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

10. La quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività - risorse decentrate - risultano quantificate negli appositi prospetti allegati al presente contratto integrativo decentrato.

Art. 13 - Progressioni orizzontali

1. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

2. E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

3. Le parti concordano di dare attivazione all'istituto della progressione orizzontale a favore del personale che faccia esplicita richiesta di pensionamento, con decorrenza antecedente a quella di pensionamento, qualora le risorse del fondo stabile lo consentano.

Art. 14 - Mobilità interna

Al fine di utilizzare al meglio le risorse umane disponibili ed avere personale altamente motivato, si conviene quanto segue:

- all'interno di ciascuna categoria di classificazione vanno assecondate le mobilità a richiesta del dipendente, escluse quelle verso profili professionali che richiedono specifici titoli abilitanti;
- nel caso di posti di nuova istituzione o comunque resisi vacanti, si effettuerà una ricerca verso il personale dipendente avente i titoli per il posto in questione, tesa a verificare l'interesse dello stesso alla copertura del posto medesimo;
- nel caso in cui vi siano più domande per uno stesso posto, a parità di titoli, si provvederà a stilare una graduatoria che tenga conto di:-
 - 60% per carichi familiari debitamente documentati, qualora la mobilità comporti migliore compatibilità di orario di lavoro, o avvicinamento a casa, o al servizio sociale utilizzato;
 - 40% (2% per ogni anno) per l'anzianità di servizio nell'Ente

COMPENSI, INDENNITA' E ALTRI BENEFICI ECONOMICI

Art. 15 - Modifiche all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, sino ad un massimo di € 2.500.

2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:-

i) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lord.

Art. 16 - Produttività

1. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta all'Ente nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione; il livello di conseguimento degli obiettivi è verificato nel rispetto dell'ordinamento interno.

FONDO PRODUTTIVITA' 2009	parte fissa	parte variabile
FONDO PRODUTTIVITA' 1997	€ 2.994,88	
0,25% monte salari 1995	€ 128,67	
FONDO PRODUTTIVITA' 1998	€ 3.123,55	
lavoro straordinario 1998	-€ 816,59	
lavoro straordinario responsabili dei servizi 1998	€ 751,09	
risorse L.E.D. con maturazione dal 31/12/1998	€ 41317	
1,2% monte salari 1997 enti non deficitari		€ 531,96
risorse L.E.D. con maturazione dal 31/12/1998	-€ 413,17	
FONDO PRODUTTIVITA' 1999	€ 3.058,04	
20% economie da part-time consolidate		€ 2.999,88
risorse L.E.D. con maturazione dal 31/12/1998	€ 41317	
0,52% monte salari 1997 enti non deficitari	€ 307,35	
economia sul fondo 1999	€ 285,13	
parte fondo 1999 vincolata: progressioni orizzontali	-€ 1.690,36	
risorse L.E.D. con maturazione dal 31/12/1998	-€ 413,17	
FONDO PRODUTTIVITA' 2000	€ 1.960,16	
1% monte salari 1999	€ 771,64	
2% monte salari 1999	€ 1.543,29	
economia sul fondo 2000	€ 242,90	
parte fondo 2000 vincolata: progressioni orizzontali	-€ 1.920,96	
FONDO PRODUTTIVITA' 2001	€ 2.597,03	
1,1% monte salari 1999	€ 848,81	
svincolo risorse progressioni orizzontali 1999	€ 1461,06	
svincolo risorse progressioni orizzontali 2000	€ 1636,46	
0,62% monte salari 2001	€ 614,92	
0,5% monte salari 2001	€ 495,90	
riduzione fondo straordinario 3% anno 2000	€ 1,96	
riduzione fondo straordinario 3% anno 2002	€ 93,67	
svincolo progressioni orizzontali 1999 e 2000	€ 51380	
risorse L.E.D. con maturazione dal 31/12/1998	€ 41317	
PARZIALE FONDO PRODUTTIVITA' 2004	€ 8.676,78	€ 3.531,84
economia fondo produttività 2003		€ 545,00
integrazione con fondi di bilancio		
FONDO PRODUTTIVITA' 2004	€ 8.676,78	€ 4.076,84
economia fondo produttività 2003		-€ 545,00
0,5% monte salari 2003 (personale < 39% spese correnti)		€ 436,99
0,3% monte salari 2003 (personale tra 25 e 32 % spese correnti)		€ 262,19
FONDO PRODUTTIVITA' 2005	€ 8.676,78	€ 4.231,02
progressioni orizzontali 2005	-€ 3.630,17	
FONDO PRODUTTIVITA' 2007	€ 5.046,61	€ 4.231,02
riduzione per passaggio vigili Unione	-€ 111,74	-€ 273,59

0,6% monte salari 2005 (personale < 39% spese correnti)	€ 571,73	
0,3% monte salari 2005 (personale tra 25 e 32 % spese correnti)		€ 285,86
integrazione fondo produttività anno 2009		€ 3.585,45
TOTALE	€ 5.506,60	€ 7.828,74
TOTALE GENERALE	€ 13.335,34	

DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA' 2009	parte fissa	parte variabile
progressioni orizzontali	€ 0,00	
indennità di comparto	€ 1.835,34	
indennità di turno	€ 0,00	
indennità di rischio	€ 0,00	
art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 01/04/1999 (progetti) (1)		€ 5.000,00
art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 01/04/1999 (disagio)		€ 1.500,00
art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999 (x > € 2.500,00) (2)		€ 5.000,00
art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 01/04/1999 (€ 300,00)		€ 0,00
art. 17 c. 2 lett. k) CCNL 01/04/1999		€ 0,00
indennità di reperibilità		€ 0,00
indennità di maneggio valori		€ 0,00
TOTALE	€ 1.835,34	€ 11.500,00
FONDO PRODUTTIVITA' 2009	€ 5.506,60	€ 7.828,74
ECONOMIA	€ 3.671,26	-€ 3.671,26

FONDO COMPENSAZIONE LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2009

importo	€ 722,92
incremento fondo lavoro straordinario art. 14 CCNL 2009	€ 2.500,00
per eccezionali neviccate stazione invernale 2008/2009 (mesi di gennaio/febbraio) e per eccezionali precipitazioni (mesi di marzo/aprile)	

(1) Progetto già iniziato nel corso del 2008 di riorganizzazione conseguente al trasferimento nella pianta organica dell'Unione di Comuni "Colline di Langa e del Barolo" dell'istruttore direttivo Tarditi Giovanni.

Il trasferimento all'Unione dell'istruttore direttivo in area della vigilanza ha comportato il passaggio di una serie di incombenze svolte dal predetto dipendente in parte non di stretta competenza della polizia municipale al restante personale: I carichi di lavoro che vengono trasferiti e gli uffici coinvolti possono essere schematizzati come di seguito:

ufficio o servizio	soggetto coinvolto	maggiori incombenze	risorse destinate al progetto
demografico	omissis	attività connesse all'agricoltura, notifiche, comunicazioni cessioni fabbricati, schede di notificazione delle persone alloggiate relative alle strutture ricettive, pubblicazioni, rapporti con l'utenza per tutte le attività di polizia amministrativa da trasmettere all'Unione	€ 2.400,00
finanziario	omissis	attività connesse alla TOSAP	€ 500,00
tecnico-manutentivo	omissis	notifiche	€ 500,00
tecnico-manutentivo	omissis	notifiche, prelievo campioni vini, sopralluoghi vari	€ 1.600,00

Il progetto verifica ruolo TARSU come descritto nel contratto decentrato anno 2007 si ripropone in quanto non svolto totalmente. Per la parte svolta verrà compensata a lavoro concluso.

Relativamente al progetto di verifica ICI annualità 2004/2005 si dà mandato alla Giunta di determinare, come previsto da vigente regolamento delle entrate e di concerto con l'Unione, il compenso da erogare al dipendente coinvolto a conclusione del lavoro svolto.

(2) Le indennità di procedimento verranno liquidate in due rate semestrali.

Art. 17 - Straordinario per calamità naturali

Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

Art. 18 - Maneggio Valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Si riconosce tale indennità nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera (da 0,52 a 1,55 € al giorno) quando l'importo di denaro maneggiato durante l'anno è pari o superiore a 450 volte la misura stabilita contrattualmente per l'indennità.

Enti fino a 80 dipendenti:-

- Le indennità di maneggio valori verranno corrisposte al personale che svolge attività che prevedano il maneggio di denaro. Al suddetto personale verranno erogate le seguenti somme giornaliere:
 1. da 0 a 2.500,99 euro non verrà corrisposta nessuna somma;
 2. da 2.501,00 a 5.000,99 euro verrà corrisposta la somma di euro 0,52;
 3. da 5.001,00 a 7.500,99 euro verrà corrisposta la somma di euro 0,75;
 4. da 7.501,00 a 10.000,99 euro verrà corrisposta la somma di euro 1,00;
 5. da 10.001,00 a 15.000,99 euro verrà corrisposta la somma di euro 1,25 ;
 6. oltre i 15.001,00 euro verrà corrisposta la somma di euro 1,50;per un massimo di 24 giornate lavorative mensili.

Art. 19 - Fondo per la compensazione del lavoro straordinario

Il fondo dello straordinario per l'anno in corso ammonta a € 722,92 pari al fondo relativo all'anno 2002.

Il fondo ex art. 14 CCNL 1999 per le avversità atmosferiche della stagione invernale 2008/2009 è quantificato in € 1.000,00.

Le parti sottolineano quanto segue.

Ulteriori ore di straordinario verranno recuperate compensando con le ore ordinarie previo accordo con il Sindaco ed il Segretario Comunale sia per l'espletamento delle stesse sia per quelle da compensare. Ulteriori ore non sono, pertanto, ammesse.

Le ferie dovranno essere utilizzate entro l'anno di riferimento o, al limite, entro giugno dell'anno successivo ed il calendario delle stesse dovrà essere definito previo accordo tra gli interessati, il Sindaco ed il Segretario Comunale possibilmente entro il mese di marzo di ogni anno.

Si richiama l'osservanza dell'orario di lavoro e la comunicazione degli eventuali ritardi o assenze che dovranno essere giustificati e recuperati.

Art. 20

Le parti concordano che il progetto sulla verifica del ruolo TARSU venga valutato entro aprile 2009 unitamente all'attività di accertamento ICI e stabiliscono che entro tale data vengano quantificate le risorse da destinare a tale progetto.

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 21 - Conferma di discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente cdi, si fa riferimento al CCNL 2002-2005 e in attesa della sottoscrizione del testo unificato delle disposizioni contrattuali del comparto, restano confermate, ove non disapplicate, le discipline dei contratti collettivi nazionali di lavoro già stipulati dal 6.7.1995 al 5.10.2001. E', in via esemplificativa, confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995 sull'orario di lavoro e sulla relativa quantificazione in 36 ore settimanali; dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni; tutte le altre disposizioni contrattuali in materia di orario e sue articolazioni e tutele ivi compreso l'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999 e gli artt. 22, 23, 24 e 38 del CCNL del 14.9.2000. Attualmente il personale dipendente svolge la propria prestazione su cinque giorni lavorativi. Al fine di migliorare i servizi offerti al pubblico l'amministrazione propone le seguenti modifiche all'orario da espletarsi secondo modalità da definirsi:

- apertura degli uffici nel giorno di sabato indicativamente dalle 9 alle 12;
- articolazione del part-time del tecnico comunale su tre giorni lavorativi anziché su due;
- aumento del numero di ore di servizio del cantoniere nel giorno di sabato.

2. E' confermata, anche per il quadriennio 2002-2005, la disciplina dell'art. 23 del CCNL dell'1.4.1999, relativo allo sviluppo delle attività formative, ivi compreso l'impegno degli enti per un finanziamento annuale delle relative attività con risorse finanziarie non inferiori all'1% della spesa del personale.

Per la parte pubblica
IL SEGRETARIO COMUNALE

VUILLERMOZ Susanna

Per le R.S.U.
Il R.S.U.

CURTI Gianfranco