

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI PASIAN DI PRATO

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI, CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (di seguito denominato CCDIA), si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Pasian di Prato.

ART. 2 DECORRENZA E DURATA

1. Il presente CCDIA ha durata quadriennale dal 1.1.2013 al 31.12.2016.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDIA decorrono dal 01.01.2013.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIA., incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinano il decadimento, anche di singoli istituti. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente CCDIA può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL.

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 3 INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE - CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di

seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato.

Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

2. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

3. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

4. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero Addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1 istruttore amm.vo Cat. C	Ricevimento denunce di nascita e di morte.
ELETTORALE	1 istruttore amm.vo Cat. C	Limitatamente alle attività indispensabili, nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare lo svolgimento delle consultazioni elettorali.
PERSONALE	1 istruttore contabile Cat. C	Nel periodo intercorrente tra il 10 ed il 20 del mese per l'elaborazione degli stipendi.
POLIZIA LOCALE	1 personale di polizia locale (agente, o sottufficiale o ufficiale)	Per turno per l'ufficio associato. Attività richiesta dall'autorità giudiziaria ed interventi in caso di Trattamenti Sanitari Obbligatori.
	Cat. PLA o PLB	Attività antinfortunistica e di Pronto Intervento.
PUBBLICA ISTRUZIONE	1 collab. prof.le cuoco Cat. B	Per ciascuna scuola per l'infanzia.

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

RELAZIONI SINDACALI E AGIBILITA'

ART. 4 RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Amministrazione autorizza le Rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica onde permettere alle R.S.U. ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
3. L'Amministrazione provvede altresì a predisporre uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle R.S.U. e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 5 PROCEDURE DEL CCDIAE DESTINAZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il Comune di Pesian di Prato determina annualmente il fondo e lo comunica entro il 30 gennaio dell'anno di riferimento, alle R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie del contratto CCRL.
2. Entro il mese di febbraio l'Amministrazione Comunale convoca le OO.SS. e le R.S.U. per la verifica della costituzione del fondo e per l'utilizzo delle risorse del fondo in base ai criteri di cui al presente contratto.
3. Qualora le somme impegnate non siano state utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento, le stesse sono riassegnate all'esercizio dell'anno successivo, nel rispetto dei limiti previsti dall'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, e possono essere destinate sia alla Produttività che al miglioramento dei servizi di cui all'art. 8.
4. Il fondo per le risorse decentrate viene così ripartito:
 - a) Progressioni economiche orizzontali: viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti, non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9 comma 1 D.L. 78/2010.
 - b) Salario aggiuntivo (ex indennità di comparto): viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti.
 - c) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità): si rinvia al successivo articolo 7 del presente contratto.
 - d) Produttività e miglioramento dei servizi: viene destinata la quota residuale dopo aver finanziato gli istituti precedenti (lettere A/B/C).

[Handwritten signature]

ART.6 INDENNITA'

1. Sono riconosciute, nell'ambito delle risorse disponibili (stabili e/o variabili), le indennità previste dalle lettere A) - B) - C) - D) - E) - F) del presente articolo.
2. Le indennità di cui ai punti successivi possono essere attribuite con atto formale del T.P.O. competente a tutto il personale dipendente con l'esclusione del personale titolare di posizione organizzativa. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
3. Le parti concordano di individuare i seguenti criteri per l'attribuzione delle seguenti indennità:

A) Indennità di turno al personale avente diritto (art. 54 CCRL 01.08.2002)

B) Indennità di rischio (art. 62 CCRL 01.08.2002):

Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:

- Prestazione di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
- Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
- Conduzione cucina;
- Attività di necroforo;
- Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
- Prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi ecc.;
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore ecc.;
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti;
- Esposizione a rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura ecc.;

L'importo per le prestazioni di cui ai punti precedenti è di € 30,00 mensili lorde.

L'indennità, corrisposta mensilmente, è decurtata in caso di assenze a qualunque titolo.

L'indennità di rischio non è dovuta al personale di Polizia Municipale Locale.

C) Maneggio valori (art. 61 CCRL 01.08.2002):

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera rapportata al valore medio annuo di cassa pari a € 0,70 per valori fino a € 15.000, € 1,00 per valori annui da € 15.001 a € 50.000, € 1,54 per valori annui oltre € 50.001. All'economista comunale compete un'indennità giornaliera pari a € 1,54.

L'indennità, corrisposta annualmente a consuntivo, spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

D) Disagio (art. 21, lettera d CCRL 01.08.2002):

Ai fini del riconoscimento dell'esercizio di attività lavorative svolte in condizioni particolarmente disagiate, sono individuate le seguenti situazioni:

- Servizio connesso con manifestazioni temporanee (rappresentazioni culturali, teatrali, cinematografiche, sportive e funzioni religiose;
- Chiamata in servizio per particolari situazioni di emergenza atmosferica o altre analoghe circostanze.
- Disponibilità degli ufficiali o delegati di Stato Civile inseriti in servizio nella giornata di SABATO a prescindere dall'effettiva presenza in servizio.

La misura dell'indennità è stabilita in € 23,00 lorde e potrà essere rideterminata annualmente in sede di costituzione del Fondo.

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra e copre più eventi nella stessa giornata.

Tale indennità è corrisposta mensilmente e non subisce decurtazioni per il personale che svolge l'attività lavorativa a part-time sia orizzontale che verticale.

E) Indennità di responsabilità (art. 30, comma 2, ccrl 26.11.2004):

1. Al personale di categoria B, C, D al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale compete un importo così graduato:
 - un incarico € 200,00, due incarichi € 250,00, tre incarichi € 300,00.
2. L'indennità viene corrisposta annualmente previa verifica dei requisiti richiesti di cui all'articolo 7.

F) Indennità di responsabilità (art. 21, c. 3 CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004):

Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera F) si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esaustiva:

CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI	Importo annuo lordo individuale
B / PLS	1. Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro	Da un minimo di €. 1.000,00 ad un massimo di € 1.500,00 in relazione al numero dei dipendenti assegnati; in caso di unico dipendente il valore sarà pari a € 1.000,00
	2. Addetto allo svolgimento di funzioni plurime	Da un minimo di €. 1.000,00 ad un massimo di € 1.500,00 in relazione al numero degli incarichi affidati
C/PLA	Responsabilità di funzioni specialistiche: 1. responsabile della realizzazione di programmi nel settore tecnico (informatico, energetico, ambientale, ecc.) e piani di attività di gruppo di lavoro complessi; 2. responsabile di procedimenti complessi soggetti a certificazione e/o a controlli	Da un minimo di €. 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00 graduate in funzione della complessità e ampiezza della responsabilità.

	esterni, esecuzione di contratti di fornitura di beni e servizi (regolamento di attuazione del codice dei contratti).	
D /PLB /	Responsabilità di funzioni specialistiche: 1. responsabile della realizzazione di programmi nel settore tecnico (informatico, energetico, ambientale, ecc.) e piani di attività di gruppo di lavoro complessi; 2. responsabile di procedimenti complessi soggetti a certificazione e/o a controlli esterni, esecuzione di contratti di fornitura di beni e servizi (regolamento di attuazione del codice dei contratti); 3. vice comandante.	Da un minimo di €. 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00 graduate in funzione della complessità e ampiezza della responsabilità.

L'indennità viene corrisposta annualmente, ai soggetti formalmente incaricati, previa verifica dei requisiti richiesti di cui all'articolo 7.

L'indennità si decurta in caso di assenza e viene ripartita con il sostituto in misura direttamente proporzionale al periodo di sostituzione.

Al personale a tempo parziale, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in misura piena nel limite di quanto stabilito dal CCRL.

Tutte le indennità previste dal presente articolo, si decurtano nei casi previsti dalle vigenti norme di legge e contrattuali.

ART. 7

MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DELLE INDENNITA'

1. Il numero dei destinatari e l'entità delle indennità di cui all'articolo precedente ed il riparto tra le aree operative dell'ente viene determinato, entro il 15/02, dalla conferenza dei Titolari delle posizioni organizzative presieduta dal Segretario comunale, nel limite delle disponibilità del fondo conseguente all'applicazione del presente contratto e con i seguenti criteri:

a) il riconoscimento economico dell'indennità di rischio avverrà previa attestazione del titolare di posizione organizzativa competente che indica il personale a cui compete l'indennità stessa e le condizioni effettive che autorizzano la sua erogazione.

b) ciascuna Posizione organizzativa effettuerà la ricognizione della sussistenza, all'interno della propria Area, delle figure cui attribuire gli incarichi che danno luogo all'indennità per specifiche responsabilità, pertanto definirà gli incarichi e i compiti a cui sono connesse le specifiche responsabilità dando conto, nel concreto, in che cosa si sostanziano le fattispecie che concorrono nell'attribuzione della specifica responsabilità e ne determinerà il valore del compenso, come da criteri di cui all'art. 6 lettera F).

2. In fase di prima applicazione tale procedura dovrà essere effettuata entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDIA.

3. L'ufficio del personale provvederà con proprio provvedimento all'assegnazione delle indennità di cui al comma precedente per le liquidazioni spettanti.

4. In assenza di comunicazione l'ufficio del personale sospenderà la corresponsione delle indennità in godimento nell'anno precedente fino ad avvenuta nuova comunicazione.

ART. 8

PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Garantiti gli istituti di cui agli articoli precedenti, le rimanenti risorse sono destinate alla produttività sulla base di obiettivi strategici di sviluppo e/o di mantenimento, annualmente predeterminati volti ad incrementare il miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
2. Gli atti programmatici definiti dall'Amministrazione comunale - quali ad esempio il Piano Triennale della Prestazione, il Piano Risorse Obiettivi, l'Elenco Annuale Opere Pubbliche - possono prevedere obiettivi individuali o di gruppo e devono essere approvati entro il termine di approvazione del bilancio preventivo di ogni anno e comunque in diretto riferimento al sistema di valutazione individuale della prestazione adottato dall'ente.
3. Lo strumento programmatico di cui al comma 2, definisce il valore assegnato all'obiettivo, il personale coinvolto, le tempistiche di attuazione e indica il valore aggiunto richiesto dall'art. 22 del CCRL 01.08.2002. In caso di raggiungimento parziale l'incentivo sarà corrisposto in misura proporzionale al risultato raggiunto purché questo corrisponda ad effettivi incrementi quali-quantitativo come richiesti dall'articolo 22. e comunque in diretto riferimento al sistema di valutazione individuale della prestazione adottato dall'ente.
4. E' fatto divieto di utilizzare le risorse del presente articolo per il pagamento di prestazioni straordinarie.

POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO

ART. 9

POLITICHE GENERALI

1. I criteri generali sulle politiche dell'orario di lavoro sono i seguenti:
 - assicurare e garantire specifiche articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
 - ricercare tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di corretto andamento delle attività necessarie all'organizzazione;
 - consentire un'adeguata fruizione dei servizi da parte dell'utenza senza creare impedimento al più efficace sistema di lavoro;
 - realizzare i principi di armonizzazione sui tempi lavoro/cura della famiglia
 - prevedere che servizi diversi possono avere orari diversi, in quanto l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio;
2. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, tra il personale; le forme flessibili autorizzate di orario possono essere rivisitate, con congruo preavviso, esclusivamente in caso di documentate necessità di servizio.

PRESTAZIONI STRAORDINARIE – BANCA DELLE ORE

ART. 10

LAVORO STRAORDINARIO

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 17 del CCRL 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono

essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. Le parti si incontrano, a settembre di ogni anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse del "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività".

ART. 11 BANCA DELLE ORE

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse indicate nel precedente articolo e comunque non più di 50 ore. Tale limite potrà essere superato solo in presenza di motivate eccezionali circostanze, da verificare in sede dell'annuale incontro tra le parti per il monitoraggio delle prestazioni straordinarie, previsto dal comma 2 dell'art. 10.

2. Le parti stabiliscono che il dipendente interessato, con la prima richiesta di autorizzazione, chiede il pagamento e/o il recupero delle ore che confluiranno nell'anno in Banca delle ore. Le ore possono essere recuperate entro l'anno successivo.

3. In caso di necessità la verifica sull'andamento della Banca delle ore e sulla quantità delle prestazioni straordinarie sono oggetto di incontro tra le parti.

NORME FINALI

ART. 12 ASSICURAZIONI

1. Le parti concordano che il Comune di Pesian di Prato, annualmente, predisporrà adeguata informazione alle RSU delle polizze stipulate a favore del proprio personale dipendente, indicando la tipologia, i massimali assicurati ed il personale interessato.

ART. 13 INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI

1. Le risorse derivanti da particolari e specifiche disposizioni nazionali e regionali (Legge Regionale 14/2002 art.11, tributi) vengono ripartite fra il personale addetto alle specifiche attività in applicazione delle relative norme regolamentari.

2. Vengono fatte salve eventuali ulteriori risorse assegnate al fondo da specifiche norme di legge che ne disciplinino espressamente la voce di alimentazione e la voce di destinazione.

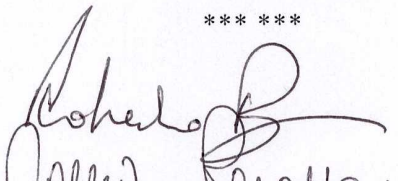
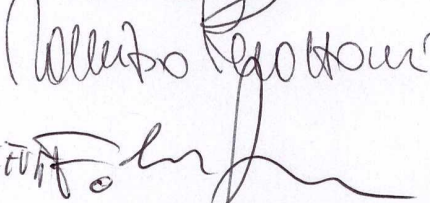
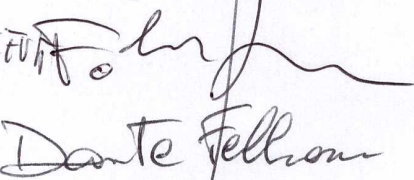
ART. 14 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIA.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIA, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.
4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

ART. 15
NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. Copia del presente CCDIA verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune di Pisan di Prato e affisso all'Albo sindacale.

*** **

FP CGIL		
CISL-FP		MAURIZIO PAZZANESI
CL SAC EECU		
RSU GGIL	Dante Febbroni	DANTE FEBBRONI
RSU CGIL	DIANA MAUSUTTI	Diana Mausutti