

COMUNE DI SIRONE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE - ANNO 2008

A seguito della deliberazione n.105 del 17 dicembre 2008, con la quale la Giunta Comunale, visto il parere senza rilievi sull'ipotesi di C.C.D.I. del Revisore dei Conti ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, ha espresso parere favorevole sul testo dell'ipotesi di accordo integrativo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, il giorno 13 gennaio 2009 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, abilitata alle trattative, nominata con decreto sindacale n. 10/08 nelle seguenti persone:

Presidente: Segretario Comunale – Direttore Generale: Tavella Dott.ssa Nunzia F.

Membro: Assessore al personale – dott. Luciano Tovazzi

e la Delegazione sindacale così composta:

Rappresentanti delle organizzazioni sindacali di comparto:

- CISL- FIST sig. Cerri

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Sirone.

Art. 1 OGGETTO E DURATA DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Sirone per l'anno 2008.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Art. 2 RISORSE DECENTRATE

La parte sindacale prende atto che in applicazione dell'art. 31 - comma 1 - del C.C.N.L. 21/01/04 e dell'art. 4 – comma 1 – del C.C.N.L. 9/05/06, sono state quantificate, per l'anno 2008, in Euro 28.940,90 le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità con determina del Responsabile dell'area Amministrativo Finanziaria n. 142 del 14.07.2008 e in Euro 5.023,88 per l'anno 2008, le risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente)(allegato A)

Art. 3 RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 e 8 del CCNL.

Art. 4 INTERPRETAZIONI AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 5 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n. 626/ 1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico dei Lavoro (Medico Competente) verranno 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 e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di rischio.

Art. 6 NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene confermato l'accordo ai sensi del DPR n. 333 del 1990 approvato con G.C. n. 18 del 15/01/1991.

Art. 7 PARI OPPORTUNITA'

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:

- a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del part – time;
- b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art. 8 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini".

Art. 9 LAVORO STRAORDINARIO

L'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 1999 è stato individuato per l'anno 2008 in Euro 4.404,00 nel rispetto dell'art. 14 - comma 4.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno specificamente autorizzati preventivamente alla loro effettuazione.

Art. 10 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine l'Ente, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale.

Art. 11 QUALITA' DEL LAVORO E INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strumentali e delle sedi di lavoro, l'amministrazione fornisce adeguata informazione sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

ART. 12 ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Il tempo minimo di permanenza nelle diverse categorie è stato fissato con accordo decentrato del 2004 approvato con atto di Giunta Comunale n. 68. Si allegano al presente contratto decentrato i criteri di valutazione (allegati B e C).

Art. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Le risorse decentrate fisse **per l'anno 2008** quantificate complessivamente pari a Euro 28.940,90 vengono utilizzate come segue:

Scorrimenti interni corrispondenti ai LED attribuiti prima del 1.4.1999 e progressioni orizzontali attribuite fino al 31.12 2007	Euro 10.790,12	Prospetto D)
Indennità per specifiche responsabilità (art.17 comma 2 C.C.N.L. 1.04.1999) - B. A. C. cat. D Euro 2.000,00 - C. S. cat. D Euro 2.000,00 - B. M. cat. C Euro 1.500,00 - M. P. cat. C Euro 1.500,00	EURO 7.000,00	
Indennità maneggio valori (art.17 lett. D C.C.N. 1.04.1999)	EURO 400,00	

- C. S. cat. D		
Indennità' di rischio (art. 17 lett. d) C.C.N.L. 1.04.1999 - Operaio Spec. R. A. cat. B	EURO 360,00	
Indennità di comparto art. 33 ccnl del 2003	Euro 3.973,57	Prospetto E)
Progressione orizzontale dall'1/11/2008 - Cat. B	EURO 215,79	
Totale		Euro 22.739,48

Art. 14 RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E DESTINAZIONE DELLE RISORSE AVENTI CARATTERISTICHE DI EVENTUALITA' E DI VARIABILITA'

Le risorse decentrate fisse che eventualmente residuano ad avvenuta applicazione degli istituti economici di cui agli articoli precedenti unitamente a quelle decentrate variabili che vengono determinate annualmente vengono destinate all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi mediante la realizzazione di progetti di produttività.

Per l'anno 2008 le economie della parte fissa, ammontanti a Euro 6.201,42 confluiscono al finanziamento dei seguenti progetti, che sommate alle risorse variabili di Euro 5.023,88 determinano una disponibilità complessiva di Euro 11.255,30

- PROGETTO DISPONIBILITA'

Il progetto consiste nella disponibilità del dipendente a prestare assistenza nel caso di emergenze e necessità urgenti relative alla manutenzione stradale e dell'acquedotto, il compenso corrisponde ad un totale di n. 45 uscite della durata di circa 2 ore ciascuna e verrà liquidato sulla base delle uscite effettivamente realizzate.

PERSONALE

- Operaio specializzato R. A. CAT. B EURO 2.500,00

- **PROGETTO COLLABORAZIONE CON UFFICIO SEGRETERIA PER MATERNITA':**

Nella prima parte del 2008 si e' protratta l'assenza per maternita' della dipendente addetta all'ufficio segreteria. Il progetto consiste nella collaborazione al fine della stesura della delibere e delle determinine di competenza

PERSONALE:

- N. 1 Istruttore Direttivo B. A. CAT. D (50%)

- N. 1 Collaboratore Professionale N. L. CAT. B (50%)

EURO 2.200,00

- PROGETTO COLLABORAZIONE CON UFFICIO LAVORI PUBBLICI PER MATERNITA'

Nel corso del 2008, si è verificata l'assenza per maternità dell'unica addetta all'Ufficio Tecnico, il progetto consiste nella disponibilità dei dipendenti sotto indicati alla gestione ed organizzazione dell'attività amministrativa relativa alle opere pubbliche in fase di realizzazione e di approvazione ed affidamento durante l'anno:

PERSONALE

- N. 1 Istruttore Direttivo C. S. CAT. D (75%)

- N. 1 Istruttore Amministrativo N. L. CAT. C (25%)

EURO 2.000,00

- **PROGETTO VIGILIANZA SERVIZIO INTERCOMUNALE SUL TERRITORIO**

Il progetto consiste nella disponibilità del dipendente a partecipare al progetto della vigilanza in allegato (allegato F) insieme ai vigili dei Comuni in convenzione di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 24/11/2004

PERSONALE

- **N. 1** Comm. Agg. Di Poliza Locale B. M. Cat. C EURO 3.000,00

- **PROGETTO SISTEMAZIONE ARCHIVIO COMUNALE**

Il progetto prevede la sistemazione degli atti e la loro fascicolazione fino al 31/12/2008 nella prospettiva dell'introduzione dall'1/01/2009 del nuovo titolare

PERSONALE

- **N. 1** Istruttore Amministrativo M. P. CAT. C (50%)

- **N.** Collaboratore Professionale I. G. CAT. B (50%) EURO 1.475,30

- **PROGETTO INNOVATIVO DI ATTIVAZIONE NUOVO SERVIZIO – PIEDIBUS**

Nel corso dell'anno 2008 viene attivato da parte della Polizia Locale un progetto innovativo consistente nella realizzazione del PIEDIBUS.

Il servizio consiste nell'accompagnamento svolto da volontari dei bambini della Scuola Primaria nel tragitto da casa a scuola e viceversa.

Durante tutti i giorni dell'anno scolastico, ad esclusione del periodo estivo, la Polizia garantisce lo svolgimento in sicurezza di tutto il percorso, limitandosi alla sorveglianza nei pressi della Scuola. L'obiettivo del servizio e' il miglioramento dello standard di sicurezza del PIEDIBUS sia nei confronti dei bambini che dei volontari.

(100% sicurezza uguale zero sinistri).

Al progetto vengono destinate limitatamente all'anno 2008 e per la sua attivazione risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 17 comma 2 del C.C.N.L. 1/04/1999
EURO 2.000,00

PERSONALE

N. 1 Comm. Agg. Di Polizia Locale B. M. cat. C

Per quanto riguarda la valutazione dei progetti, laddove non specificamente disciplinato nell'ambito dello stesso, l'erogazione delle somme verrà disposta previa valutazione del raggiungimento dell'obiettivo resa dal Responsabile del Servizio di competenza da effettuarsi entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Si precisa che l'importo spettante per il raggiungimento dell'obiettivo verrà corrisposto nella misura del 100% in caso di giudizio "positivo", con una riduzione del 40% in caso di giudizio di "parzialmente positivo" e con riduzione del 70% nel caso di giudizio di "non positivo".

Nel rispetto dell'art. 37 del ccnl del 2004 i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi mediante la realizzazione di progetti di produttività devono essere corrisposti soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni, pertanto non è prevista l'erogazione di acconti.

Art. 15 Incarichi di alta professionalità

Le risorse corrispondenti allo 0,2% del monte salari dell'anno 2001 di cui all'art. 32 comma 7 destinate alla remunerazione esclusiva degli incarichi di alta professionalità di cui all'art. 10 del ccnl, non vengono ricomprese né tra le risorse stabili, né tra quelle variabili, non essendo citate nei commi 2 e 3 dell'art. 32.

Non essendo prevista l'istituzione di posizioni di alta professionalità, le risorse vengono accantonate in attesa di chiarimenti nel prossimo rinnovo contrattuale.

Letto, confermato e sottoscritto in data 13/01/2009

La delegazione di parte pubblica

PRESIDENTE: dott.ssa Nunzia F. Tavella _____

MEMBRO: dott. Luciano Tovazzi _____

Le Organizzazioni Sindacali: _____

ALLEGATO A**TRATTAMENTI ACCESSORI**

- art. 15 comma 2 CCNL dell'1/04/1999 incremento 1.2% del monte salari 1997	EURO 4.467,00
- art. 17 comma 5 del CCNL del 1999 (somme non attribuite nell'esercizio 2007)	EURO 66,78
- art. 15, comma 1, lettera m) CCNL 1/04/1999 (economie rispetto straordinari anno 2007)	EURO 490,10
RISORSE VARIABILI	EURO 5.023,88
PROGETTO INNOVATIVO "SERVIZIO PIEDIBUS" art. 15 comma 5 C.C.N.L. 1/04/99	EURO 2.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	EURO 7.023,88

ALLEGATO B

COMUNE DI SIRONE

PROV. DI LECCO

SCHEDA DI VALUTAZIONE

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI CAT. B E C

CRITERI:

- RISULTATI CONSEGUITI
- IMPEGNO PROFUSO
- QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INVIDUALE RESA

VALUTAZIONE ATTRIBUIBILE:

SCARSO = 2

NON SUFFICIENTE = 4

SUFFICIENTE = 6

BUONO = 8

OTTIMO = 10

PER POTER ACCEDERE ALLA POSIZIONE ORIZZONTALE SUPERIORE BISOGNA CONSEGUIRE ALMENO UN PUNTEGGIO PARI A 18/30

COMUNE DI SIRONE

PROV. DI LECCO

SCHEDA DI VALUTAZIONE

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI CAT. D

CRITERI:

RISULTATI CONSEGUITI

- IMPEGNO PROFUSO
- QUALITA' PRESTAZIONE RESA CON SPECIFICO RIGUARDO AI RAPPORTI CON L'UTENZA
- CAPACITA' D'INIZIATIVA PERSONALE

VALUTAZIONE ATTRIBUIBILE:

SCARSO = 2

NON SUFFICIENTE = 4

SUFFICIENTE = 6

BUONO = 8

OTTIMO = 10

PER POTER ACCEDERE ALLA POSIZIONE ORIZZONTALE SUPERIORE BISOGNA CONSEGUIRE ALMENO UN PUNTEGGIO PARI A 24/40

ALLEGATO D

profilo profess.	cat. Economica	progressioni al 31.12.2006	progressioni 2007	costo 2007	progressioni al 31.12 2007	
Specialista attività amm.ve	D1		da D1 a D2	€ 1.063,04	€ 1.063,04	C. S.
Specialista attività contab.	D2 p.t. 92%	€ 974,49	da D2 a D3	€ 802,67	€ 1.777,16	B. A.
Istruttore direttivo	D2	€ 1.063,04	da D2 a D3	€ 875,61	€ 1.938,65	R. D.
Istruttore amm.vo	C4	€ 1.661,14			€ 1.661,14	M. P.
Istruttore PL	C4	€ 1.661,14	da C4 a C5	€ 742,31	€ 2.403,45	B. M.
Istruttore amm.vo	C1				€ -	vacante
Collaboratore Amm.vo	B6 p.t. 75%	€ 275,26	da B5 a B6	€ 220,12	€ 495,38	I. G.
Collaboratore amm.vo	B4	€ 275,26	da B4 a B5	€ 312,18	€ 587,44	N. L.
Operaio specializ.	B3	€ 863,86			€ 863,86	R. A.
					€ 10.790,12	
		€ 6.774,19		€4.015,93	€ 10.790,12	

ALLEGATO E

profilo profess.	cat. Economica comparto al 31.12.2007			
Specialista attività amm.ve	D2	€	563,40	C. S.
Specialista attività contab.	D3 p.t. 92%	€	516,47	B. A.
Istruttore direttivo	D3	€	563,40	R. D.
Istruttore amm.vo	C4	€	497,52	M. P.
Istruttore PL	C5	€	497,52	B. M.
Istruttore amm.vo	C1	€	145,11	effettuato concorso
Collaboratore Amm.vo	B6 p.t. 75%	€	320,22	I. G.
Collaboratore amm.vo	B5	€	302,09	N. L.
Operaio specializ.	B3	€	426,96	R. A.
Specialista att.tecniche	D1	€	140,88	S. M.
totale		€	3.973,57	

ALLEGATO F

Premesso che il Comune di Sirone ha sottoscritto una convenzione con i Comuni di Oggiono, Annone di Brianza, Garbagnate M:ro e Molteno per la gestione associata in estensione del normale nastro orario di lavoro del servizio intercomunale di Polizia Locale e che il miglioramento delle condizioni di sicurezza dei cittadini Sironesi e' uno dei principali obiettivi che l'Amministrazione Comunale intende perseguire.

Lo scopo non e' solo quello di tendere alla riduzione dei reati, obiettivo senz'altro auspicabile, ma e' principalmente quello di determinare nella popolazione una percezione della sicurezza piu' alta.

Questo obiettivo e' raggiungibile attraverso interventi non necessariamente imponenti, infatti spesso basta far transitare una volta di piu' l'autopattuglia a fare in modo che gli interventi richiesti vengano effettuati entro uno stretto lasso di tempo, per fare in modo che il cittadino non abbia la sensazione di essere lasciato solo, soprattutto nelle ore serali, notturne e festive.

Questo modo di operare si integra con una serie di interventi, di diverso tipo, gia' attuati dall'Amministrazione Comunale, tutti volti a garantire un innalzamento delle condizioni di sicurezza dei cittadini, come ad esempio una maggiore presenza della Polizia Locale sul territorio comunale con conseguente maggiore sorveglianza, migliorare l'illuminazione delle zone periferiche, in modo che la presenza di chi governa il territorio sia sempre tangibile ecc.

In funzione di queste premesse la Polizia Locale intende attuare dei servizi di pattugliamento del territorio in estensione del normale nastro in collaborazione con gli operatori dei Comuni di Oggiono, Annone di Brianza, Garbagnate Monastero e Molteno. Con il completamento della realizzazione dei progetti sicurezza cofinanziati da Regione Lombardia, a breve sara' a disposizione delle pattuglie impegnate sul territorio intercomunale, anche per prevenire il pericolo causato da quei soggetti che si mettono alla guida sotto l'effetto dell'alcool.

L'organizzazione del servizio prevede di norma l'uscita di una pattuglia composta da due operatori alla settimana nei mesi invernali e di due pattuglie alla settimana nei mesi estivi, nella fascia oraria 21.00 - 24.00. Si prevede inoltre di impiegare personale, in altri orari o con una diversa composizione delle pattuglie in caso di manifestazioni che abbiano una particolare rilevanza, per numero di partecipanti o per necessita' di garanzia dell'ordine pubblico. Sono anche possibili servizi particolari per rispondere ad esigenze contingenti o a richieste specifiche come ad esempio di servizi specifici coordinati dalla Prefettura.

Anche nel 2008 si prevede di poter attingere ai fondi che la Regione Lombardia mette a disposizione dei comuni, avanzando apposita richiesta, per finanziamenti in materia di sicurezza.

Il pagamento del compenso ai partecipanti di tale progetto sara' effettuato ogni mese e comunque successivamente alla rendicontazione effettuata dal Responsabile del settore Polizia Locale, con le modalita' previste nella convenzione.