

COMUNE

CASCINETTE D'IVREA

(Provincia di Torino)

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE 2009**

Stipulato il 19 GEN. 2011

Parere collegio revisori il 15 DIC. 2010

Firmato il 19 GEN. 2011

Inviato A.r.a.n. il

22 GEN. 2011

M. Ferrero
Ferrero | P. 027

art. 1¹
Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

Ing. Piero OSENGA

Sindaco

Dott.ssa Raffaella DI IORIO

Segretario Comunale

- Per la parte sindacale:

Sig.ra Paola CERESA

R.S.U.

1) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Massimo ESPOSTO

(CGIL FP)

Paolo OSELLA

(CISL FPS)

assente

(UIL FPL)

assente

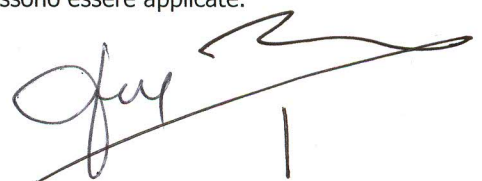
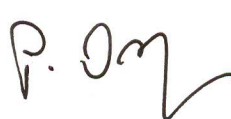
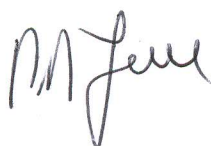
(CSA)

assente

(DICCAP)

¹ Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99

I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.



art. 2²
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipante alle trattative*) e dalle RSU.
 - sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;
-

² Art 5 ccnl 1.4.99

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente 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.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. 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.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

M. J. J.

P. D. J.

J. J.

[Signature]

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

art. 3
Vigenza del contratto³

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per tutta la vigenza del CCNL, comunque per gli esercizi finanziari 2008. Inoltre, conserva la sua efficacia anche dopo tale data e fino alla stipula di un nuovo CCID.

CAPO I
**QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI
E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI**

art. 4
Schema di protocollo delle relazioni sindacali

³ Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione:

- 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 innovazione;
- 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 DPR 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;
- l) 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;
- m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

MAJ

P. Osef

10/04/08

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.- 6-7-7bis-9-42 del D.Lgs 165/01 e s.m.i. e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, alla ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti, 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, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
 - b) annualmente, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del CCNL 1.4.99, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, all'analisi delle spese previste e all'andamento dell'occupazione;
 - c) la convocazione di dette riunioni avverrà non meno di 10 giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico oltre che cartaceo;
 - d) dalla informazione preventiva, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del CCNL 1.4.99, può scaturire la necessità, di una delle parti, di avviare la procedura di concertazione; tale procedura normata dal CCNL vigente deve comunque essere richiesta entro e non oltre i 10 giorni successivi al ricevimento dell'informazione preventiva;
 - e) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione le parti s'impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale d'accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da loro sottoscritto; il procedimento non potrà durare oltre i 30 giorni;
 - f) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 CCNL 1.4.99) lo richieda; durante tali fasi le parti s'impegnano a non procedere unilateralmente;
 - g) 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;
 - h) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico previa apposita richiesta;
 - i) al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione concederà, nel caso sia presente sulla rete Internet, l'uso di una parte del proprio sito, con una specifica casella di posta elettronica, per permettere alle OO.SS. e alla RSU aziendale la ricezione e la trasmissione di

Amf

P. Orsy

[Signature]

[Signature]

messaggi e di documentazione inerente alla contrattazione e ai problemi sindacali (c.d. bacheca elettronica).

art. 5
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:
 - a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione d'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) durante lo sciopero i responsabili di servizio dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 15 all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale.
2. Per quanto non previsto del presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6.07.95 e alla legge 146/90.

M. Jeur

P. Oseuf

[Signature]

art. 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 dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) 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 CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei 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, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, 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 categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

M. J. J.

P. O. J.

1 J. J.

art. 7
Informazione e partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.

Ant. Juri

P. Orsy

[Signature]
I. Juri

CAPO II

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

art. 8

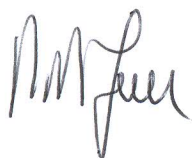
Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 31 del vigente CCNL 22.01.2004 come segue:
- per il 2009 , il fondo ammonta ad € 17.011,13 di cui € 13.960,53 risorse stabili ed € 3.050,60 risorse variabili e verrà utilizzato come segue:

UTILIZZO OBBLIGATORIO

FINANZIAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI come da contrattazione fino al 2008	€ 8.288,83
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 3.046,32
RICLASSIFICAZIONE V.U.	€ 179,63
INDENNITA' RISCHIO	€ 360,00

TOTALE	€ 11.874,78



ULTERIORE DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

- **Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità :**

(CERESA Paola) € 1.032,00 (Responsabile Anagrafe Procedimento
protocollo e Servizi Sociali)

(BRAGAGNINI Elsa) € 1.000,00 (Responsabile TARSU)

- **Compensi per produttività € .3.017,57**

**Di cui € 1.284,82 disponibile previo accertamento ai sensi art.15 c.2 CCNL
1.4.1999**

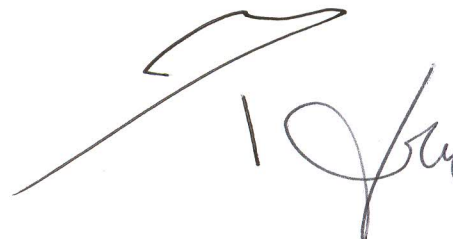

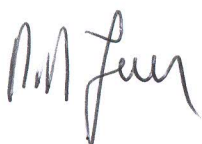
- **€ 86,78 ripartizione contributi art.2 c.11 L.24/2007**

- **Specifiche per voce dell'utilizzo del fondo**

Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

Non è prevista tale indennità per gli agenti di Polizia Locale in modo generalizzato.



Disagio

Si considera l'indennità di disagio come quell'indennità specifica rivolta a remunerare singole situazioni lavorative che comportino difficoltà di adattamento rispetto alle normali mansioni correlate al profilo professionale.

Particolari Posizioni di Responsabilità

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 e all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

Produttività Individuale e Collettiva

Il compenso per la produttività individuale e collettiva sarà erogato sulla base degli elementi valutativi di cui alla scheda allegata (Tab. 1) qualora il punteggio complessivo conseguito non risulti inferiore a 60.

Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività soppresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc. assenze Legge 104/92.

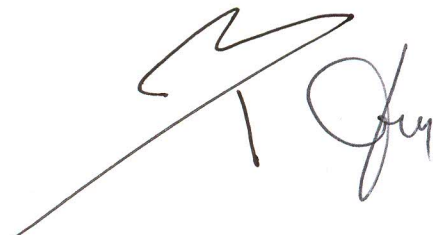
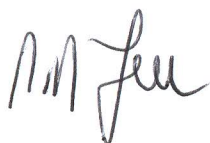
La valutazione finale sarà effettuata dal Segretario Comunale.

Per ogni valutazione sarà possibile proporre ricorso interno al Segretario Comunale da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia,.

Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.

Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.

Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.



CAPO IV
ORARIO DI LAVORO

art. 9
Riduzione dell'orario di lavoro

Si conferma l'articolazione attualmente esistente.

art. 10
Lavoro part time

1. I posti part-time previsti nella dotazione organica o trasformati su richiesta non possono essere superiori al contingente determinato ai sensi della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali.
2. Il rapporto di lavoro del dipendente del Comune è automaticamente trasformato, da tempo pieno a tempo parziale, entro 60 giorni dalla presentazione della relativa richiesta formulata secondo le modalità previste dalla vigente disciplina.
3. Valutata la richiesta avanzata in relazione alle proprie esigenze l'Ente:
 - a) formalizza l'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro;
 - b) differisce con provvedimento motivato la trasformazione del rapporto, per un periodo non superiore a 6 mesi, quando la stessa arrechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, avuto riguardo alle mansioni svolte dal dipendente e alla sua posizione nell'organizzazione del Comune;
 - c) nega, con provvedimento motivato, la trasformazione quando l'attività di lavoro che il dipendente intende svolgere determini concreto conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta oppure quando la trasformazione pregiudichi o renda maggiormente onerosa l'erogazione di attività di servizio alla persona;
 - d) contestualmente alla concessione del part time, il dipendente potrà essere assegnato, nel rispetto della categoria di appartenenza, a un servizio diverso da quello di attuale destinazione;

M. J. J.

P. J. J.

CAPO V
SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

art. 12
Formazione

E' destinata per la formazione del personale una somma pari ad almeno € 500,00.
La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel biennio contrattuale, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.

E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

L'esito di tale impegno sarà l'elaborazione di un portafoglio di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione, ottenuto con l'utilizzo di metodologie che facciano riferimento agli approcci più avanzati nel campo della gestione del personale per competenze.

A tal fine si può prevedere l'attivazione di un gruppo di lavoro interno all'Ente affiancato eventualmente da esperti esterni che identifichino quali sono le soglie delle competenze distintive necessarie sia per l'evoluzione dei ruoli che per la crescita dell'apprendimento organizzativo.

M. J. J.

P. J. J.

[Signature]

CAPO VI
PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

art. 12
Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. In accordo e con la collaborazione del R.l.s. e RSU vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

CAPO VII
MONITORAGGIO E VERIFICHE

art. 13
Monitoraggio e verifiche

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCNL si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali e che sarà composta:

Amministrazione:

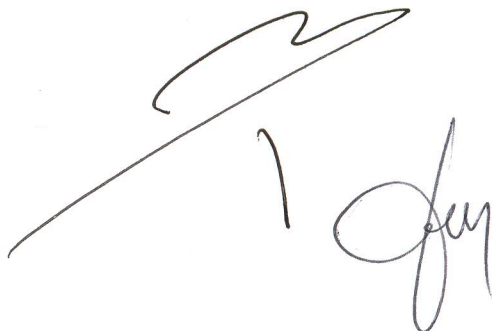
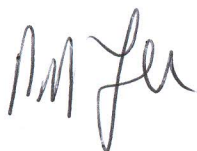
Segretario, Sindaco e Responsabile;

OO.SS.

Il Rappresentante sindacale di volta in volta designato.

La commissione è convocata da una delle parti.

L'interpretazione autentica del presente contratto è demandata alla delegazione trattante.



art. 14
Comitato Paritetico sul Mobbing

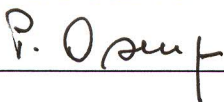
Le parti concordano di fissare un altro incontro sull'argomento.

art. 15
Norme finali

Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi riferiti al presente accordo.

Per la parte pubblica:

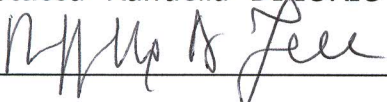
Ing. Piero OSENGA



Sindaco



Dott.ssa Raffaella DI IORIO



Segretario Comunale

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Per OO.SS.

Sig.ra Paola CERESA




R.S.U.

Sig. Massimo ESPOSTO

*(CGIL FP) non sottoscrive il CCDI
(vedere dichiarazione
allegata)*

Sig. Paolo OSELLA



(CISL FPS)

**FUNZIONE
PUBBLICA****CGIL****IVREA - CANAVESE**

Ivrea, 14 luglio 2010

COMUNE di CASCINETTE d'IVREA
(Provincia di Torino)

14 LUG. 2010

Protocollo N° 1 Classe 3189
Cat. _____

Spett.le

Comune di Cascinette

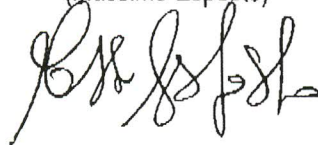
c.a. Sindaco dot. Osenga
c.a. Segretaria Comunale dot.sa Di Iorio
p.c. Dipendenti Comune di Cascinette
FAX 0125-25.02.12.

Oggetto: comunicazione.

Con la presente, la scrivente Organizzazione Sindacale comunica alle SS.VV. la decisione di non firmare la Contrattazione Decentrata riferita al Fondo anno 2009, poiché non concorde con i criteri di ripartizione del succitato Fondo, stabiliti dall'Amministrazione e la O.S. CISL FP nell'incontro tra le parti in data 25 u.s.

In assenza di ulteriori comunicazioni in merito porgiamo, distinti saluti.

il Responsabile
CGIL Funzione Pubblica Ivrea - Canavese
(Massimo Esposto)



Sede P.zza Perrone, 3 - 10015 Ivrea (TO)
Tel 0125 40317 FAX 0125 44285 E-mail: fp.ivrea@mail.pmt.cgil.it

COMUNE DI CASCINETTE D'IVREA
PROVINCIA DI TORINO

OGGETTO: *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Anno 2009- Pre-accordo.*
Vostra comunicazione via e mail del 9/12/2010

Il sottoscritto revisore del Comune intestato,

VISTO

- l'art. 5 comma 3 del C.c.n.l 1/4/1999 per i dipendenti delle regioni, province ed autonomie locali, e successive modifiche ed integrazioni;
- il pre-accordo stabilito per l'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2009, così come trasmessomi,
- le procedurali tecniche stabilite per la formalizzazione dei contratti decentrati integrativi;
- il parere espresso dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario, in merito regolarità tecnico finanziaria dell'ipotesi di accordo del contratto collettivo decentrato integrativo,

CONSIDERATO CHE

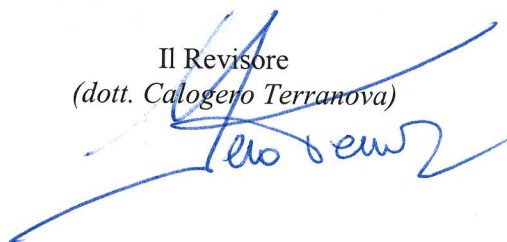
la quantificazione complessiva della spesa connessa alla definizione della proposta di accordo trova adeguata copertura finanziaria;

ACCERTA

per quanto di competenza, che la proposta di accordo contiene elementi tali da consentire la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e pertanto si esprime parere favorevole in ordine alla medesima.

Ivrea, lì 15 dicembre 2010

Il Revisore
(dott. Calogero Terranova)



COSTITUZIONE FONDO
ANNO 2009

RISORSE STABILI

- Art. 31 - comma 2 -	€ 10.168,47
- CCNL 22.01.04 Art. 32 - comma 1 - 0,62%	€ 595,00
- CCNL 22.01.04 art. 32 - comma 2 - 0,50%	€ 480,00
- CCNL 09.05.2006 art. 4 - comma 1 -	€ 739,79
- CCNL 11.04.2008 art. 8 - comma 2 - 0,6%	€ 996,00
- CCNL 1.04.1999 art. 15 - comma 5 - Incremento P.O.	€ 981,27

TOT.	€ 13.960,53
------	-------------

▪ UTILIZZO OBBLIGATORIO (vedi prospetto allegato)	- € 11.874,78
--	---------------

RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 2.085,75
------------------------------------	------------

COMUNE DI CASCINETTE D'IVREA (To)

<u>RISORSE VARIABILI</u>	+	€ 1.174,42
ART. 15 - COMMA 2 - CCNL 1.4.99 (1,2% del monte salari 1997)		
- CCNL 31.07.2009		
Incremento art. 4 c.2 lett. A 1%	+	€ 1.679,00
• DIFF. RESIDUA	+	€ 110,40
non utilizzata nel 2008		
• Ripartizione contributi		
Art. 2 c. 11 - L. 24/2007	+	€ 86,78
TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI		€ 3.050,60

TOTALE FONDO	€ 17.011,13
---------------------	--------------------

TOTALE FONDO	€ 17.011,13 -
UTILIZZO OBBLIGATORIO	€ 11.874,78

UTILIZZO DISPONIBILE	€ 5.136,35
di cui	€ 2.085,75 da R. Stabili
di cui	€ 3.050,60 da R. Variabili



IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
Rag. Nella DURANDO

Cascinette d'Ivrea, giugno 2010

UTILIZZO FONDO

IMPORTI RIPORTATI NEL 2009 - COME DA CONTRATTAZIONE FINO ALL'ANNO 2008

FINANZIAMENTO PROGRESSIONE ORIZZONTALI

EX LED D2 (DURANDO)	1.123,62
EX LED D2 (COMINETTO)	1.123,62
EX LED + PROGRESSIONI ORIZZONTALI (CERESA) C2 → C3 C3 → C4 C4 → C5	2.587,80
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (BLESSENT) C1-C4	1.751,92
EX PROGRESSIONE ORIZZONTALE (BRAGAGNINI) B3 → B4 (importo rientrato dal 31.12.2005 per passaggio verticale - concorso - da B4 → C1 C1 → C2	502,35
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (SAPONERI) B1 → B4	1.199,52
TOTALE	8.288,83

FINANZIAMENTO INDENNITA' DI COMPARTO

CAT. D (2 dipendenti)	563,40 x 2	1.126,80
CAT. C (3 dipendenti)	497,52 x 3	1.492,56
CAT. B (1 dipendente)	426,96	426,96
+ RICLASSIFICAZIONE VIGILE URBANO		179,63
+ INDENNITA' DI RISCHIO		360,00
TOTALE		3.585,95

TOTALE UTILIZZO 8.288,83 + 3.585,95	11.874,78
--	------------------

Cascinette d'Ivrea, Giugno 2010



IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
Nella DURANDO

Oggetto: Proposta deliberativa di G.C. ad oggetto: "Contrattazione decentrata - Autorizzazione stipula accordo collettivo per utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - Anno 2009"

La sottoscritta DURANDO Nella, Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Cascinette d'Ivrea, giusto decreto del Sindaco del 07.01.2009, in relazione alla proposta deliberativa di cui all'oggetto;

Visto il CCNL del 06.05.2006;

Visto il CCNL del 11.04.2008;

Visto il CCNL del 31.07.2009;

RILEVA

Che nel conto residui dei pertinenti interventi del Bilancio 2010 Gestione residui anni 2009-, esecutivi ai sensi di legge, sono contabilizzate le somme necessarie a finanziare la spesa per il riparto del fondo 2009 per le politiche di sviluppo per la produttività'.

ATTESTA

La compatibilità della proposta deliberativa con i vincoli di bilancio e dei contratti.

Cascinette d'Ivrea, giugno 2010



IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
Rag. Nella DURANDO



COMUNE DI CASCINETTE D'IVREA

PROVINCIA DI TORINO

Relazione illustrativa

Premesso che l'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino;

con delibera di GC n 50 del 26.03.2010 si formalizzavano le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione della presente ipotesi di contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2009;

ai sensi dell'art 5 del CCNL 1.4.1999 la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali territoriali con l'RSU (ad eccezione del rappresentante della CGIL) hanno raggiunto un'intesa relativa alla contrattazione decentrata ed all'utilizzo del salario accessorio anno 2009;

le risorse decentrate stabili e variabili sono state costituite dal responsabile del servizio finanziario secondo le direttive della giunta di cui al succitato provvedimento per l'importo complessivo di euro 17.011,13 di cui euro 13.960,53 per risorse stabili ed euro 3.050,60 per risorse variabili;

Si richiamano gli obiettivi definiti dalla giunta comunale con la deliberazione n.50/2010 per relazionare quanto segue in merito all'utilizzo delle risorse decentrate:

1) Risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi:
euro 3.017,56 sono finalizzate a remunerare la realizzazione/attuazione delle seguenti attività come di seguito specificate:

Area tecnica

Dipendente Saponeri Piero = realizzazione staccionata lungo salita cimitero, realizzazione portavasi con impianto d'irrigazione per balconata attigua palestra, realizzazione transenne a protezione marciapiede via Crotta;

Area amministrativa - economica

Dipendente Ceresa Paola = gestione servizio mensa scolastica con nuovo sistema informatizzato con invio messaggi settimanali ai genitori per aggiornamento situazione buoni mensa e sostituzione dipendente in maternità per la parte non coperta da personale interinale occupato part-time;

Dipendente Bragagnini Elsa= inserimento dati fornitori di tutti i servizi per certificazione regolarità contributiva ed aggiornamento sito web con inserimento news nella home page;

Dipendente Blessent Fulvio= controllo ed aggiornamento lista utenze sfalci e utenti compostiere rifiuti organici e sostituzione dipendente in maternità per la parte non coperta da personale interinale occupato part-time;

2) Risorse per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità: Euro. 2.032,00

Per tale finalità l'amministrazione ha riconosciuto il compenso per quei dipendenti , inquadrati nella categoria C ,non incaricati di posizione organizzativa , che svolgono compiti che comportano specifiche responsabilità individuati come segue:

- Ceresa Paola (Responsabile anagrafe, protocollo, servizi sociali)
- Bragagnini Elsa (Responsabile Tarsu)

3) Risorse per compensare l'esercizio delle competenze relative al D.L.vo n.30/2007 : euro 86,78 (art.15 lett.K CCNL 1.4.99)

Tel compenso è destinato agli operatori dei servizi demografici che hanno esercitato le competenze attribuite ai Comuni dal D.L.vo 30/2007.

4)Risorse per il pagamento dell'indennità' di rischio secondo la disciplina prevista dal vigente CCNL : euro 360,00.

Tale compenso viene riconosciuto per il personale esecutivo tecnico (operaio Saponeri).

Le rimanenti risorse pari ad euro 11.514,78 sono vincolate per l'utilizzo obbligatorio derivante dalle contrattazioni 2008 e precedenti e dalle disposizioni contrattuali vincolanti e destinate a compensare l'indennità di comparto, le progressioni orizzontali, ecc come meglio specificato nell'allegato alla relazione finanziaria del responsabile servizio finanziario.



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(DI IORIO Raffaella)