



COMUNE DI SCORDIA
Provincia di Catania

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
(ANNI 2013 - 2015)

Art. 1- Oggetto e durata dell'Accordo integrativo

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato assicura adeguati livelli di efficacia e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ed integrato dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione, fatta salva la diversa decorrenza indicata nei singoli articoli per determinati istituti dai soggetti abilitati alla contrattazione.

Il Contratto ha efficacia per il triennio 2013-2015.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 2- Relazioni sindacali

Il sistema delle rilevazioni 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 e 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 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e della stessa dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati o delle eventuali decisioni operative assunte.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai responsabili di Area riguardanti materie oggetto di contrattazione, saranno indicati gli esiti delle relazioni intrattenute con le organizzazioni e le rappresentanze sindacali.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta via fax o attraverso i canali informatici.

Gli Istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 7 del CCNL 1 aprile 199 e dal successivo art. 8, come modificato dal CCNL del 22 gennaio 2004.

Art. 3 - Diritto di assemblea e altre libertà sindacali

Il diritto di assemblea del personale dipendente è disciplinato dal Contratto nazionale di Comparto, cui si rimanda ad ogni effetto di legge.

Ad integrazione di quanto dallo stesso previsto, le parti sindacali firmatarie del CCNL e del presente CCDI, avranno cura di comunicare almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo, l'ora e la durata dell'assemblea stessa.

La comunicazione deve essere protocollata e trasmessa al Sindaco, ai Responsabili di Area e al servizio risorse umane dalla sigla sindacale promotrice dell'assemblea. Nessuna autorizzazione è richiesta da parte

dell'Amministrazione, trattandosi di un diritto incompressibile costituzionalmente riconosciuto.

Se richiesto l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti o i dipendenti di singole aree oppure appartenenti a singole categorie e/o profili professionali. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea si deve effettuare obbligatoriamente mediante il sistema di rilevazione elettronico, utilizzando apposito codice di rilevazione. In mancanza l'assenza del dipendente è considerata ingiustificata.

In caso di assemblea l'Amministrazione individua, secondo le procedure previste in materia di sciopero, i contingenti minimi di personale che, ove compatibile con le esigenze di servizio, potranno partecipare all'assemblea in reperibilità. Le parti sindacali hanno inoltre diritto a disporre di una bacheca dedicata alle informazioni/comunicazioni sindacali, sita in luogo facilmente accessibile.

Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione s'impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., e alle altre norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Gli interventi di previsione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

Con la collaborazione del responsabile per la sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.

L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione di interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i rappresentanti per la sicurezza, come indicato dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza della salute e dei rischi.

Art. 5 - Regolamentazione del diritto di sciopero. Contingenti addetti ai servizi pubblici essenziali

Nel rispetto della normativa vigente in materia, sono interessati dal presente articolo i seguenti uffici:

- Stato civile- RegISTRAZIONI di nascita e di morte;
- Elettorale – Limitatamente alla cura delle scadenze di legge in occasione dello svolgimento di consultazioni elettorali;
- Servizi cimiteriali – Limitatamente al ricevimento e al trasporto delle salme;
- Servizi idrici – Limitatamente alla corretta fornitura a case, abitazioni civili e altre strutture di pubblico interesse;

- Servizi di Polizia Municipale - Limitatamente alle attività richieste dall'Autorità giudiziaria; ai trattamenti sanitari obbligatori; all'attività antinfortunistica e di pronto intervento; alla vigilanza della sede comunale.
- Servizi di gestione del personale - Limitatamente alle registrazioni delle presenze del personale aderente e non aderente; comunicazioni inerenti lo sciopero;
- Servizi socio-assistenziali - Limitatamente alle attività di pronto intervento in favore di persone non autosufficienti o minori;

Definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi sopra indicati, si individuano i seguenti contingenti di personale, con indicazione della categoria e del profilo professionale:

- Stato civile - un'unità di personale - cat. C. - istruttore amministrativo o cat. B, esecutore amministrativo;
- Elettorale come sopra;
- Servizi cimiteriali - un'unità di personale di categoria A, col profilo professionale di operatore polifunzionale;
- Servizi socio-assistenziali - due unità di personale. Una di cat. D col profilo di istruttore educativo - assistente sociale, una di categoria B, col profilo di esecutore amministrativo.
- Servizi di Polizia Municipale - due unità di personale. Una di cat. D, col profilo di Istruttore direttivo specialista di vigilanza. Una di cat. C, col profilo di istruttore di polizia municipale.

In occasione di ogni sciopero i responsabili delle aree individuano le unità di personale, di cui ai contingenti sopra indicati, adottando dei criteri di rotazione, ove possibili. I nominativi scelti sono comunicati alle OO.SS., entro il secondo giorno precedente la data dello sciopero. Il personale scelto può esprimere, entro il giorno lavorativo successivo alla predetta individuazione la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione ove possibile. In caso di accoglimento della richiesta il personale individuato in sostituzione sarà tenuto a coprire il contingente previsto. In caso di rigetto il personale originariamente individuato dovrà attenersi a quanto disposto.

Durante il periodo di sciopero non possono essere ordinate prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 6 - Pari opportunità

In linea con l'art. 4 del CCNL 1998-2001, che assegna alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa la materia delle pari opportunità e con l'art. 25 del CCNL 1998-2001, che individua, come già disposto dall'art. 9 del CCNL 6 luglio 1995, i Comitati per le pari opportunità come gli organi preposti al compito di raccolta dati in relazione alle materie delle pari opportunità, l'Amministrazione individua le seguenti azioni positive da contrattare:

- ricerca e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orari, sedi), che determinano la fruibilità o meno di percorsi formativi

professionali per le donne, attinenti le tematiche della parità tra i sessi;

- analisi e proposte sulla collaborazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità;
- sensibilizzazione sul fenomeno delle molestie sessuali nell'Ente;
- iniziative volte alla diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;
- istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Art. 7- Lavoro straordinario

Le parti prendono atto che il fondo risorse per la remunerazione del lavoro straordinario è soppresso fin dalla tornata contrattuale 2002/2005.

Solo per improcrastinabili esigenze di servizio che dovranno essere concretamente indicate nel provvedimento, con il consenso del dipendente, il responsabile di Area può richiedere prestazioni di lavoro straordinario da compensare con l'equivalente riposo, da fruire, in ogni caso, entro il mese successivo a quello della prestazione o in altro periodo successivo concordato con il lavoratore.

Si fa eccezione per il lavoro straordinario regolamentato da specifiche disposizioni di legge (straordinario elettorale, attività di censimento, etc.), il quale non rientra nell'ambito di disciplina dettato dal presente articolo.

Art. 8 - Permessi retribuiti

Sussistendo le condizioni previste dal C.C.N.L. per la concessione dei permessi retribuiti, il lavoratore ha diritto alla concessione dei permessi retribuiti, di cui all'art. 19 del C.C.N.L. 1994-1997, nonché di quanto previsto dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e dal Titolo II del C.C.N.L. 14 settembre 2000.

- Art. 9 - Eccedenze di personale

Le situazioni di eccedenza del personale rimangono disciplinate dalla normativa vigente, anche per ciò che concerne gli obblighi da osservare nei confronti delle parti sindacali.

Art. 10- Nuovi profili professionali

A seguito di innovazioni e cambiamenti degli assetti organizzativi l'Amministrazione Comunale può individuare nuovi profili professionali nel rispetto del principio dell'equivalenza delle mansioni appartenenti alla categoria professionale di appartenenza, previa consultazione delle parti sindacali.

Art. 11 - Formazione

L'Ente promuove la formazione, 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.

In particolare l'Ente, nell'arco di vigenza del presente C.C.D.I., promuove direttamente, o tramite istituzioni od associazioni preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

1. Corsi di formazione professionale per il personale neoassunto: per i primi 2 mesi il personale neo-assunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, anche se di pari categoria, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo settore/servizio;
2. Corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito a nuove mansioni, anche di altro profilo professionale se equivalenti. Si applica anche a questi ultimi il disposto del punto precedente relativo all'affiancamento di altro personale già assegnato al servizio anche se di pari categoria;
3. Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

1. favorire la diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
2. favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
3. favorire lo sviluppo di profili di managerialità, capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
4. favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
5. favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
6. favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;

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

Art. 12 - Riconoscimento di corsi effettuati fuori orario di lavoro

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengono riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento a cui ha partecipato fuori dall'orario di lavoro, purché gli stessi abbiano i requisiti previsti dal decreto regionale assessoriale del 3.2.1992

Art. 13 - Valutazione dei corsi

I corsi di formazione e aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno a tutti gli effetti per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera interne.

Art. 14 - Programma annuale di formazione professionale

Nel rispetto della normativa vigente, l'Ente predispose il Piano della formazione e dell'aggiornamento in cui devono essere indicati:

- tipologia dei corsi;
- numero e nominativi dei lavoratori prevedibilmente interessati, suddivisi per categoria, profilo professionale e settore o servizio di appartenenza;
- ammontare delle risorse impegnate.

Di ciò sarà data preventiva informazione alle rappresentanze sindacali. Al termine di ciascun anno l'Ente informa le rappresentanze sindacali sugli atti di gestione adottati in attuazione del Piano di formazione e aggiornamento e sui risultati conseguiti.

Art. 15 - Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi

In relazione all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento 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 e alla conseguente diversa distribuzione ed utilizzazione del personale, l'Amministrazione fornisca informazione alla delegazione sindacale.

Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative anche in via alternativa:

- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal Responsabile di Area competente e valutate dal medesimo;
- periodiche formulazioni di appositi questionari, da concordarsi tra le parti, che permettano, a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo volontario ed anonimo, sull'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni di lavoro.
- conferenze per settori e/o servizi con cadenza almeno annuale utile anche per la divulgazione dei dati emersi dai questionari di cui al punto precedente.

Art. 16- Sistema di valutazione del personale dipendente.

Posizioni organizzative e indennità di risultato

Le parti prendono atto che il sistema di valutazione del personale dipendente è stato approvato con delibera di G.M. n. 23 del 23.2.2012, previamente concertato con le parti sindacali come da verbali agli atti, e che detto sistema, adeguandosi ai principi dettati dalla riforma "Brunetta", ha disciplinato i seguenti istituti contrattuali: 1. Progressioni economiche orizzontali; 2. Produttività individuale e collettiva; 3. Pesatura delle Posizioni organizzative e criteri di valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato; 4. Compenso per particolari responsabilità; 5. Procedure di conciliazione.

Art. 17 – Indennità di rischio

In ossequi al disposto dell'art. 37 del CCNL 14.9.2000, le parti concordano nell'individuare nelle prestazioni di seguito elencate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica:

- Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga o maggiore;
- Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine di grandi dimensioni e simili);
- Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
- Il responsabile dell'Area di competenza comunica ad inizio di ogni anno all'ufficio personale i nomi dei dipendenti che svolgono prestazioni lavorative considerate a rischio ai sensi del presente articolo;
- L'indennità spetta anche al personale non di ruolo. La stessa è inoltre rapportata all'effettivo periodo di esposizione al rischio. L'indennità sarà pertanto proporzionalmente decurtata per ogni giorno di assenza da qualsiasi causa essa dipenda.

Art. 18- Indennità di maneggio valori.

L'istituto del maneggio valori è disciplinato dall'art. 36 del CCNL 14.9.2000. Ai sensi della citata disposizione del CCNL, le Parti determinano la misura dell'indennità, come segue:

- Nessuna indennità è dovuta per il maneggio di somme, la cui media mensile è inferiore o pari all'importo di euro 214,84;
- Euro 0,77 al giorno per il maneggio di somme, la cui media mensile va da Euro 214,85 a euro 10.759,63 dei valori maneggiati;
- Euro 1,29 al giorno per il maneggio di somme, la cui media mensile va da Euro 10.759,64 ad Euro 43.037,89 dei valori maneggiati;

La predetta indennità spetta al personale dipendente formalmente incaricato. Sono confermate le indennità previste per le funzioni di Economo comunale, come disciplinate in sede di approvazione della delibera d'incarico.

Art. 19 - Indennità di disagio

E' confermato il fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. e) del CCNL 1.4.1999 per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Sono considerate attività particolarmente disagiate, le seguenti:

- Personale, non appartenente alla polizia municipale, adibito in modo continuativo a compiti di controllo o vigilanza, che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie;
- personale che per esigenze dei servizi cui è assegnato è costretto ad osservare un orario di lavoro diverso dal resto del personale dipendente e più impegnativo, con esclusione dei dipendenti che osservano un orario turnificato;
- personale che effettua il servizio di pulizia dei locali comunali in ragione dell'esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici;
- personale adibito in modo continuativo all'igiene personale dei bambini che, per la loro età, non sono in grado di assolvere autonomamente alle proprie esigenze di pulizia;
- personale impiegato in attività che comportano un contatto continuativo con l'utenza;
- personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità, etc.);
- personale che possenga i requisiti per la qualifica di video terminalista.

Art. 20 - Fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1 aprile 1999,

La costituzione del fondo destinato delle politiche di sviluppo delle risorse umane e la sua utilizzazione, avvengono nel rispetto della normativa contrattuale e di legge vigente e s.m.i. La schema di costituzione e di utilizzazione sono quelli allegati al presente contratto.

Art. 21 - Progressioni di carriera

Il sistema di progressione verticale ha come propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane ed il riconoscimento delle capacità professionali interne.

Ai sensi del combinato disposto del nuovo art. 52 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 24 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, le progressioni di carriera avvengono nell'ambito di concorso pubblico. L'Amministrazione copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorso pubblico, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno. La progressione è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'Amministrazione.

Art. 22 - Copertura Assicurativa.

Le parti si impegnano a monitorare costantemente le coperture assicurative in materia di responsabilità civile e utilizzo mezzi propri sul lavoro.

Art. 23 - Disposizioni finali

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto le delegazioni trattanti s'incontrano per definire il significato delle clausole controverse.

L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso la richiesta di convocazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro quindici giorni dalla richiesta. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali di lavoro in corso aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Le parti concordano che le indennità di salario accessorio previste dal presente contratto non possono essere cumulate se riguardanti la medesima condizione di lavoro e che ad ogni indennità deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Le indennità e gli istituti orari, compresi quelli rientranti nelle libertà sindacali, previsti dal presente contratto, sono riproporzionati in caso di rapporto di lavoro part-time.

SCORDIA, IL 12-06-2013

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Moro

Per

PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE INTERNA-RSU

Bonaventura

Benvenuto

D. U. S. S. S. S.

M. S.

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

Roberto

Roberto