

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATA AZIENDALE 2010 – 2013

Accordo quadriennale 2010 – 2013 e annuale 2010 per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie individuate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 01/04/1999).

Savona,

Presenti:

Parte pubblica:

F.TO Dott.ssa Mara Cervetto

Rappresentanti territoriali:

F.TO Giancarlo Bellini - CGIL-FP

F.TO Franco Barone - UIL-FPL

_____ - CISL-FP – Non sottoscrive

RSU:

F.TO Sig.ra Monica Briano

PREMESSO CHE:

- in data 11/04/2008 è stato stipulato il contratto collettivo di lavoro del personale degli Enti Locali per il quadriennio 2006-2009;
- il C.d.A. dell'Azienda con delibera n. 51 del 25/05/2010 ha definito le linee guida alla delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla conduzione della contrattazione integrativa decentrata dell'Azienda e ha determinato l'entità del Fondo per l'anno 2010;
- occorre procedere alla stipula del contratto aziendale decentrato per il quadriennio 2010-2013;
- il Revisore Unico non ha formulato rilievi in ordine alla compatibilità dei costi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo con i vincoli di Bilancio e ha pertanto espresso parere favorevole all'applicazione del suddetto accordo integrativo;

in data 06/12/2010 si stipula il seguente accordo quadriennale 2010 – 2013 e annuale 2010:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2010 – 2013

Art. 1
Procedure per l'autorizzazione della delegazione trattante

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

- sia firmato per la Parte Sindacale dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati devono essere pubblici;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
- sia firmato dal Presidente della delegazione di Parte Pubblica, previo atto autorizzativo da parte dell'Azienda e sentito il parere del Revisore Unico.

Art. 2
Vigenza del contratto

Il presente contratto ha durata quadriennale, dall'1.1.2010 al 31.12.2013.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

Sono definiti, con apposito accordo annuale, i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie individuate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.1999).

Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 3
Regolamentazione del diritto di sciopero

Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione secondo quando previsto dalla normativa vigente.

Art. 4
Diritti e libertà sindacali

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 alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dai CCNQ del 07/08/1998 e del 18/12/2002 e s. m. e i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del CCNQ 07/08/1998. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.

Per quanto riguarda le assemblee, si dispone che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro possono indire assemblee del personale comunicando

all'amministrazione, almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare le generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali, fatta salva la possibilità di convocare l'assemblea in casi di urgenza, debitamente motivata, con un preavviso di sole 24 ore;

b) l'Azienda fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

Art. 5

Lavoro straordinario e Banca ore

Viene confermato lo stanziamento indicato a bilancio per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario.

In alternativa al pagamento del lavoro straordinario prestato i dipendenti, su loro richiesta, potranno concordare con il proprio responsabile di servizio il recupero dello stesso.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99.

Viene data applicazione a quanto previsto dall'Art. 38 bis CCNL 14/9/2000 (Banca ore).

Art. 6

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

Si provvederà annualmente alla costituzione del fondo che verrà approvato dal C.d.A. dopo averne dato comunicazione alla RSU e alle OO.SS.

Nelle tabelle allegato 1 e 2 che fanno parte integrante e sostanziale del presente accordo vengono individuati i fondi di finanziamento della parte stabile, di quella variabile e come tali risorse verranno utilizzate per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.99 con i criteri individuati nel presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che, previo accordo, è consentita in via transitoria, l'utilizzazione di risorse decentrate denominate "stabili" per il finanziamento di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse variabili.

Art. 7

Produttività Individuale e Collettiva

Il fondo della produttività deve essere destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Azienda e si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla programmazione annuale assegnati ai Settori o ai Centri di Responsabilità.

Il fondo potrà essere utilizzato per la produttività riferita agli obiettivi generali e per progetti obiettivi annuali.

La quota destinata agli obiettivi generali verrà suddivisa per i singoli Settori in rapporto ai dipendenti addetti, con esclusione dei Responsabili di Settore.

I Responsabili dei Settori attribuiranno ai rispettivi dipendenti un compenso annuale in base ad una valutazione effettuata con i criteri di cui all'allegato 3 al presente contratto nonché all'entità della quota assegnata al Settore di appartenenza.

Il personale interessato è il seguente:

- a tempo indeterminato che abbia avuto una presenza effettiva in servizio di almeno 3 mesi escluse le assenze a qualsiasi titolo, tranne gli infortuni sul lavoro e il periodo di astensione obbligatoria per maternità (di cui agli artt. 4 e 5 della L. 1204/71 come modificati dalla L. 53/2000);
- a tempo determinato con almeno 12 mesi di lavoro consecutivo, proporzionalmente ai mesi di lavoro effettuato nell'anno cui si riferisce la contrattazione. I requisiti saranno valutati al termine di lavoro e la liquidazione del suddetto compenso sarà erogata al termine del contratto.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia; la presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile di Settore.

Le valutazioni relative al gruppo saranno oggetto di apposita determina e comunicate, comunque, alla RSU.

È fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso.

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali o da propri legali; esso sarà preso in esame dall'organo aziendale competente entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al responsabile per la eventuale revisione della valutazione.

La quota per i progetti obiettivi potrà essere determinata dall'Amministrazione sulla base dei progetti da presentarsi da parte dei responsabili di settore entro 30 giorni dalla data di stipula della contrattazione decentrata annuale di cui all'allegato 3 e comunque entro la fine del mese di febbraio dell'anno di competenza.

L'Amministrazione approva i progetti e ne stabilisce i responsabili; con i Responsabili di Settore individua le figure professionali richieste per ciascun progetto.

Successivamente, l'Amministrazione concorda con le OO.SS. il valore economico ed il peso di ciascun progetto, dando a tutto il personale l'opportunità di esserne coinvolto.

Il compenso dei progetti verrà attribuito in base alla natura degli stessi, per cui non sarà necessariamente legato alla presenza ma al raggiungimento del risultato, la cui valutazione sarà effettuata dal responsabile del progetto.

Per l'anno 2010 il fondo complessivo è di € 6.893,31, di cui:

- € 2.688,40 per obiettivi generali;
- € 1.999,05 per competenze per comportamenti generali
- € 2.205,86 per obiettivi dei settori.

Art. 8 Indennità

Nell'anno 2010 saranno previste le seguenti indennità:

- Indennità di maneggio denaro (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.99) nella misura mensile di € 37,50:
 - o ad un collaboratore amministrativo del settore Economico-Finanziario; **annui € 450,00**
- personale categoria B, C e D incaricato di particolari responsabilità (art. 17, comma lett. f) CCNL 1.4.99):
 - o per sostituzione della P.O. ; **annui € 600,00**
 - o particolare responsabilità di procedimento per i Contratti **annui € 1.000,00**
 - o particolare responsabilità di procedimento per i Bandi di Gara **annui € 600,00**

Art. 9

Requisiti per la progressione economica orizzontale per la durata del CCIA

I criteri per la progressione economica all'interno delle categorie sono i seguenti:

1. ogni anno con la contrattazione decentrata annuale si determinerà la somma destinata al fondo per le progressioni dell'anno. In relazione all'entità della somma stanziata la contrattazione decentrata potrà definire altresì il numero delle progressioni da ammettere a selezione, suddivise per categoria;
2. le procedure inerenti all'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
 - a) ogni lavoratore sarà valutato esclusivamente in base al comportamento nella attività lavorativa ordinaria quotidiana (si intende per comportamento la modalità con cui il lavoratore svolge l'attività lavorativa sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo) secondo il sistema di valutazione permanente, allegato 1) al presente CCIA;
 - b) la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica nella categoria, è effettuata dal Responsabile del Settore in cui gli stessi sono inseriti. Il Direttore ed i Responsabili di Settore terranno opportuni incontri di coordinamento per addivenire ad una applicazione il più possibile omogenea nell'ambito dell'Azienda dei criteri di valutazione;
 - c) ai fini della progressione economica verranno effettuate apposite selezioni con la formazione di graduatorie. Potranno partecipare alle selezioni i dipendenti che non ricadano nelle ipotesi della successiva lettera e); la progressione economica verrà attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza in base alla media delle valutazioni dell'anno cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione e dei due anni precedenti; i punteggi da calcolare sono quelli previsti dal punto 1 (impegni e qualità delle prestazioni individuali e risultati conseguiti) della scheda di valutazione facente parte del sistema di valutazione permanente;
 - d) a parità di punteggio ottenuto sarà attribuita la progressione al dipendente in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza e, in caso di ulteriore parità, quella con maggiore anzianità di servizio complessiva;
 - e) non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che:

- non abbiano almeno 2 anni di servizio di ruolo, a tempo indeterminato, presso l'Azienda, fatti salvi i dipendenti assunti tramite mobilità che abbiano complessivamente almeno 3 anni di servizio all'interno della posizione economica di appartenenza;
 - siano stati inquadrati in una nuova progressione economica orizzontale nei 3 anni precedenti a quelli a cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione;
 - non abbiano conseguito almeno il 70% della media dei punteggi massimi previsti dei punti 2 e 3 (impegno e qualità delle prestazioni individuali e risultati conseguiti) della scheda di valutazione facente parte del sistema di valutazione permanente, per la categoria e la posizione economica di appartenenza dell'anno cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione e dei due anni precedenti;
- f) l'esame della documentazione sarà effettuato entro i 30 gg. successivi alla valutazione dall'ufficio preposto;
- g) le graduatorie saranno rese note ai dipendenti;
- h) le selezioni avranno effetto economico a partire dal 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- i) è stabilito in giorni 15 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso; l'Amministrazione, tramite il Nucleo di Valutazione, avrà 15 gg di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
- j) per l'anno 2010 è prevista l'attribuzione delle procedure di selezione per le seguenti progressioni economiche orizzontali dei soggetti che abbiano i requisiti di cui ai commi precedenti:
- **categoria B: n. 2**
 - **categoria C: n. 1**
 - **categoria D: n. 4**

Art. 9 bis **Criteria per l'attribuzione delle Posizioni Organizzative**

Gli incarichi per le Posizioni Organizzative vengono attribuiti in base ai criteri individuati dalla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 46 del 02/04/2003, allegato n. 4 al presente accordo per farne parte integrante e sostanziale.

Tali incarichi si intendono attribuiti annualmente.

Art. 10 **Fondo di progettazione di cui all'art. 92, c.5, del D.Lgs. n. 163/2006**

Fondo di progettazione di cui all'art. 92, comma 5, del D.Lgs. n. 136/2006 e successive modificazioni e integrazioni: verrà applicata la percentuale in base alle vigenti disposizioni di Legge al lordo degli oneri contributivi diretti e riflessi, dell'importo posto a base di gara di ogni opera.

Art. 11 **Assenze per malattia e per permessi retribuiti**

Le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione decentrata.

Fanno eccezione le assenze per congedo per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 08.03.2000, n. 53 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 05.12.1992, n. 104.

Art. 12 **Formazione**

La formazione dovrà riguardare in modo omogeneo ed equilibrato tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata fra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi 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;
- conoscenza delle norme di base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo a quanto convenuto nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Tale piano verrà concordato tra le parti con un finanziamento annuale delle relative attività non inferiore all' 1% delle spese del personale in conformità all'art. 45 del CCNL 22.1.2004.

Le somme stanziare sul bilancio di ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio sono vincolate al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

Art. 13 **Diritto allo studio**

Il diritto allo studio dei dipendenti, costituzionalmente statuito, e disciplinato dall'art. 3 del DPR 395/88 comma 7, viene così regolamentato anche ai sensi del DPR 333/90.

L'Azienda si impegna, nell'attuazione delle succitate norme a favorire l'esercizio del diritto allo studio per raggiungere tale obiettivo verranno concessi i dovuti permessi con le seguenti modalità:

- i permessi di cui sopra non possono superare annualmente il limite di 150 ore;
- i dipendenti per richiedere i permessi di cui sopra dovranno presentare domanda al Responsabile di Settore che sarà successivamente integrata dalla documentazione attestante la frequenza alle lezioni o l'espletamento degli esami;
- ove gli istituti frequentati siano entità di diritto pubblico (scuole statali, università statali, ecc...) la documentazione potrà essere sostituita da un autocertificazione redatta nei modi e forme di

legge, la relativa documentazione sarà acquisita d'ufficio dall'Azienda ai sensi di legge trattandosi di atti giacenti e/o disponibili presso altra pubblica amministrazione;

- ove dalla documentazione di cui sopra non si potesse dimostrare la sussistenza del diritto Al permesso l'Azienda potrà procedere al recupero delle ore fruite sul monte congedi ordinari, ovvero in subordine, mediante la relativa trattenuta sullo stipendio.

Art. 14

Uso buoni pasto per attività lavorativa straordinaria

In conformità agli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000 si concede l'utilizzo di buoni pasto a tutto il personale compreso il Direttore e i Responsabili di Settore nei giorni di rientro pomeridiano (di regola martedì e giovedì).

Tale utilizzo viene esteso anche negli altri giorni in caso di rientro per lavoro straordinario o comunque per esigenze di servizio.

Per poter usufruire del buono l'attività pomeridiana deve protrarsi per non meno di due ore consecutive.

L'importo unitario viene concordato in € 9,00 e potrà essere modificato solo con l'assenso delle parti.

Art. 15

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Si dà atto che l'Azienda ha già dato applicazione alla normativa relativa alla prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro precisando che i corsi del personale previsti dalla normativa saranno espletati entro il 31.12.2010.

Nel caso si presentassero problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, in accordo con le organizzazioni sindacali e con le RSU andranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione.

Art. 16

Comitato Paritetico sul Mobbing

Ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 22.1.2004, l'Azienda ha provveduto alla costituzione di un unico comitato mediante convenzione con la Comunità del Giovo.

Letto, approvato e sottoscritto.
Savona, 06/12/2010

Per la Parte Pubblica F.TO Dott.ssa Mara Cervetto

Per le OO.SS. Territoriali: F.TO Giancarlo Bellini F.P. - C.G.I.L.

F.P.S. – C.I.S.L. Non sottoscrive

F.TO Franco Barone - U.I.L. – F.P.L.

Per la R.S.U.

F.TO Rag. Monica Briano