

CITTÀ di SUSÀ

PROVINCIA DI TORINO

Via Palazzo di Città 39 – 10059 – tel. 0122 648311 – fax 0122 648307

e-mail info@comune.susa.to.it

www.cittadisusa.it

Testo definitivo

CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO AZIENDALE

in attuazione del CCNL 22 gennaio 2004

stipulato in data 8 settembre 2005

In data 8 settembre 2005 presso la Residenza Municipale del Comune di Susa, ha avuto luogo la stipula conclusiva del contratto tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

PRESIDENTE: Livio SIGOT (Direttore Generale)

COMPONENTI presenti: Emanuela PESANDO, Ennio CAFFO (Responsabili dei Servizi)

- *la delegazione sindacale:*

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL: Gianni FÀVARO

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL: Franca SOFFIETTI

R.S.U. presenti (soggetto unitario): Luisella GHIOTTO, Flavia NICCHIO,

Maria Clara DAL MOLIN

Premesso che:

- lo schema di preintesa venne siglato dalle parti in data 15 giugno 2005;
- per la parte pubblica lo schema di preintesa ha riportato il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in data 20 giugno 2005 e ne è stata autorizzata la stipula con deliberazione della Giunta comunale n. 58 del 29 giugno 2005, nonché la relativa modifica del comma 2 art. 16 con deliberazione di G.C. n. 76 del 17 agosto 2005;
- per la parte sindacale lo schema di preintesa è stato favorevolmente presentato all'Assemblea del personale;

Le parti sottoscrivono quindi definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del Comune di Susa, relativo alla disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività nonché degli altri istituti demandati alla contrattazione aziendale, valido per il quadriennio normativo 2002/2005 e per la parte economica anno 2005 e eventuali anni successivi.

INDICE

INDICE.....	3
PREMESSA	5
Art. 1 – Obiettivi e vincoli.....	5
TITOLO I° - Disposizioni generali	5
ART. 1 - Ambito di applicazione e durata	5
ART. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	6
TITOLO II° - Istituti normativi e rinvii a precedenti contratti	6
Art. 3 – Attività formative	6
Art. 4 – Orario ridotto a 35 ore e Orario flessibile strutturato	7
Art. 5 - Personale a tempo determinato – partecipazione agli istituti del salario accessorio legati alla produttività.	9
Art. 6 - Disposizioni ed incentivi per i servizi di asilo nido (art. 31 CCNL Code) ...	9
Art. 7 – Incentivi recupero Imposta comunale immobili e legge “Merloni” – Rinvio	9
Art. 8 – Sistema permanente di valutazione.....	10
Art. 9 – Progressioni verticali e orizzontali – regole e criteri generali	10
Art. 10 - Mensa aziendale.....	11
Art. 11 – Prestazioni assistenziali e previdenziali.....	11
Art. 12 – Contingenti servizi essenziali in caso di sciopero	12
Art. 13 - Banca delle ore.....	12
TITOLO III° - Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – Costituzione e destinazione.....	14
Art. 14 – Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività. Costituzione.	14
Art. 15 – Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività. Destinazione.	16
TITOLO IV – Progressioni economiche orizzontali.....	17
Art. 16 – Progressioni economiche orizzontali: requisiti di ammissione, criteri integrativi e periodicità delle selezioni.....	17
TITOLO V – Istituti e indennità relativi al salario accessorio.....	18
Art. 17 – Indennità di cui all’art. 17 comma 2, lettera D del CCNL 1.4.1999. Regole e quantificazioni.	18

Art. 18 – Indennità attività disagiate di cui all’art. 17 comma 2, lettera E del CCNL 1.4.1999. Regole e quantificazioni.	19
Art. 19 – Indennità particolari responsabilità di cui all’art. 17 comma 2, lettera F ed I del CCNL 1.4.1999. Regole e quantificazioni.	20
TITOLO VI – Premi di risultato individuale e di gruppo (produttività).....	21
Art. 20 – Premio di risultato individuale e di gruppo (incentivi di produttività e miglioramento dei servizi). Regole e quantificazioni.	21
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1	23
DICHIARAZIONI A VERBALE DELLE OO.SS.	24

PREMESSA

Art. 1 – Obiettivi e vincoli

L'obiettivo della politica contrattuale per le persone che lavorano alle dipendenze del Comune di Susa consiste nella piena valorizzazione della professionalità dei lavoratori, al fine di massimizzare la quantità e la qualità dei servizi resi al cittadino, premiando, contestualmente, l'apporto di ciascuno.

Questo obiettivo viene perseguito anche con l'attivazione di progressioni verticali, nei limiti consentiti dalle vigenti norme, in modo da consentire a risorse interne l'accesso ai livelli più elevati della struttura, ovvero con il riconoscimento di progressioni economiche orizzontali nelle categorie, a fronte dello sviluppo di professionalità dei singoli lavoratori.

Questo nuovo contratto integrativo aziendale, che intende sostituire con un nuovo testo unico i precedenti contratti, si è sviluppato tenendo presenti i seguenti vincoli, derivanti sia dal CCNL che dagli accordi tra le parti:

1. la strategia generale:

- in nessun caso il rinnovo dell'integrativo è venuto meno all'obiettivo di premiare il merito e di valorizzare la professionalità, contribuendo a rendere il lavoro in Comune sempre più attrattivo per le migliori risorse disponibili sul mercato del lavoro;

2. la particolare situazione dei redditi più bassi:

- si è attribuito un giusto peso all'esigenza di salvaguardare i lavoratori più esposti all'aumento del costo della vita, al di fuori di una logica di "distribuzione a pioggia" delle risorse, di cui il CCNL ha fatto esplicito divieto. In particolare è stato mantenuto il principio che il "teorico" pro capite degli incentivi della produttività individuale non ha differenziazioni per categoria;

3. il limite delle risorse disponibili:

- l'ammontare di tali risorse, non deve comunque subire variazioni extracontrattuali per voci svincolate da precisi interventi di riorganizzazione del lavoro.

TITOLO I° - Disposizioni generali

ART. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale (di seguito CIA), disciplina le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa delegate al livello aziendale dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. Le disposizioni del presente contratto, ove non sia diversamente disposto, si applicano a tutto il personale a tempo indeterminato della Città di Susa e trovano

applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve diverse decorrenze, così come indicato nei singoli articoli.

3. Il presente CIA concerne il periodo di vigenza del CCNL, stipulato in data 22 gennaio 2004, e comunque produrrà i suoi effetti fino alla stipula del successivo Contratto Integrativo Aziendale.

4. Per la parte economica il presente CIA esplica i suoi effetti dall'anno 2005 e per gli anni successivi, salvi gli accordi integrativi sulle modalità di utilizzo delle risorse che, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

5. Sono fatti salvi gli effetti della applicazione, sino alla data di entrata in vigore del presente contratto, delle norme dei precedenti contratti integrativi aziendali 1° agosto 2000, 8 giugno 2001, 13 luglio 2001, 13 maggio 2002, 12 giugno 2002, 18 dicembre 2003. Qualora la materia non venga disciplinata dal presente CIA e si tratti di norme con esso compatibili e con la contrattazione nazionale, possono continuare ad applicarsi le norme di tali contratti.

6. Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

ART. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

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

TITOLO II° - Istituti normativi e rinvii a precedenti contratti

Art. 3 – Attività formative

1. Viene confermata la destinazione delle risorse minime previste dal CCNL per le attività formative, pari all'1% della spesa per il personale (monte salari). Viene computata nella spesa il costo delle attività formative svolte da personale dipendente dall'ente con attività di docenza interna.

2. La parte pubblica si impegna a fornire periodica informazione sulle attività formative e sui piani programmati, cui potrà seguire idonea concertazione. Le attività formative dovranno in linea di principio riguardare tutto il personale dipendente.

3. Le attività formative sono finalizzate a:

- fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- costituire una delle condizioni per la progressione economica orizzontale del personale. In tal senso la frequenza della formazione, nei limiti previsti, è elemento obbligatorio per conseguire il relativo punteggio ai fini delle progressioni.

4. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie Formative purché determinino una valutazione di frequenza ed apprendimento. I formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente attestato di frequenza contenente la valutazione dell'apprendimento o dei test effettuati.

Art. 4 – Orario ridotto a 35 ore e Orario flessibile strutturato

1. Il personale a tempo pieno che, secondo la disciplina contrattuale, presta lavoro con orario articolato in turni, anche se non matura il diritto all'indennità di turno in caso di servizio complessivo inferiore alle 10 ore giornaliere, beneficia della riduzione d'orario a 35 ore di cui all'art. 22 del CCNL, in funzione dei miglioramenti di erogazione dei servizi che in tal modo sono garantiti. Le parti convengono altresì che il suddetto personale può essere inserito dall'Ente nelle forme di orario flessibile strutturato previste dal presente articolo.

2. In continuità con la previgente disciplina contrattuale aziendale le parti convengono di mantenere l'orario flessibile strutturato, legato all'introduzione di miglioramenti stabili dell'organizzazione e dell'efficacia dei servizi determinati da particolari flessibilità dell'orario di lavoro. Il personale inserito in detto orario potrà beneficiare dei compensi previsti in questo CIA come indennità di disagio ex art. 17 lett. E) del CCNL 1.4.1999 ovvero, per il personale della categoria D che per esigenze di servizio e coordinamento delle attività debba esservi inserito, se ne tiene conto nel quantificare i compensi attribuiti complessivamente per le loro specifiche responsabilità.

3. Ai fini del comma precedente, le parti individuano come fasce orarie di riferimento per la suddetta flessibilità d'orario, quelle intercorrenti tra le ore 20 e le 7.30 dei giorni lavorativi, i festivi e, per il personale non turnista e non interessato dalle 35 ore, il sabato non lavorativo.

4. L'Ente può adottare modifiche periodiche dell'orario ordinario di lavoro in connessione con particolari punte o esigenze di attività nei limiti di 21 ore annue per dipendente interessato; tale orario flessibile strutturato viene indicativamente utilizzato per i servizi serali e festivi delle manifestazioni, per le attività di segnaletica

stradale, per i servizi culturali legati a mostre e convegni ed altre necessità analoghe di servizio che hanno caratteristiche ricorrenti.

5. La prestazione di servizio flessibile viene inserita come orario contrattuale nelle fasce orarie del comma 2.

6. In funzione della quota individuale e dei budget previsti annualmente nella contrattazione, si prevede l'individuazione di massima del seguente contingente di personale da inserire nell'orario flessibile strutturato:

- a) 6 agenti o specialisti di polizia municipale
- b) 4 operai
- c) 2 addetti servizi culturali e turistici e coordinamento manifestazioni

7. I compensi richiamati al comma 2 comprendono anche i miglioramenti del servizio, nelle suddette fasce orarie, coperti con prestazioni di lavoro straordinario. Per il caso dei servizi serali per manifestazioni si prevede un impegno totale di 20 turni per anno.

8. Per la polizia municipale l'orario flessibile strutturato viene così regolamentato:

- a) Prestazioni extra orario (ex plurisettimanale) nel limite di 6 servizi per operatore, con orario serale a discrezione del comandante, di ore 3,5 per un totale di 21 ore, riferite alle manifestazioni del periodo 1° giugno – 30 settembre.
- b) Le suddette ore saranno recuperate, a scelta dell'operatore e compatibilmente con le esigenze di servizio, nella misura di n. 3 giornate di riposo-recupero, da fruire a partire dal 1° ottobre ed entro il febbraio successivo.
- c) I servizi ulteriori oltre alla previsione del comma 7 saranno coperti con normali turnazioni o con altro servizio individuato dal comandante, ricorrendo alla Banca delle ore ex art. 38 bis CCNL 14.9.2000 (code contrattuali), da recuperare compatibilmente con le esigenze di servizio.

9. I recuperi e la struttura dell'orario flessibile strutturato per gli altri servizi (operai, culturali e coordinamento manifestazioni) saranno definiti dal rispettivo responsabile di servizio utilizzando, se compatibili, i criteri sopra previsti per la Polizia Municipale.

10. Le parti precisano che i commi da 2 a 9 del presente articolo sono da intendersi quale verbale di concertazione, avendo ad oggetto l'articolazione dell'orario di servizio.

Art. 5 - Personale a tempo determinato – partecipazione agli istituti del salario accessorio legati alla produttività.

1. Fermo restando il diritto del personale a tempo determinato di partecipare agli istituti di salario accessorio legati a particolari modalità della prestazione lavorativa (ad esempio reperibilità, indennità etc.) si conferma che detto personale viene inserito nei programmi di lavoro ai fini della produttività, valutato nelle prestazioni e beneficia delle quote relative agli incentivi di produttività generali, nel caso in cui abbia prestato nell'anno attività per almeno tre mesi, secondo le medesime regole previste per il personale a tempo indeterminato.

2. La disposizione del comma 1 non si applica per il personale a tempo determinato assunto per esigenze straordinarie legate a punte particolari di attività (ad esempio consultazioni elettorali) ovvero a quello assunto per particolari progetti obiettivo, che può invece essere destinatario degli incentivi a tal fine previsti da particolari disposizioni di legge (ad esempio incentivi in materia di recupero dell'evasione tributaria, legge "Merloni").

Art. 6 - Disposizioni ed incentivi per i servizi di asilo nido (art. 31 CCNL Code)

1. Essendo il personale del servizio asilo nido in comando presso la Comunità Montana, nella fase sperimentale della gestione associata ed in attesa di un definitivo trasferimento, le parti stabiliscono di confermare a titolo transitorio e sino a quel momento tutte le previgenti disposizioni contrattuali e i verbali di concertazione esistenti, in particolare per quanto riguarda l'estensione estiva del servizio.

Art. 7 – Incentivi recupero Imposta comunale immobili e legge "Merloni" – Rinvio

1. Le parti rinviando, per la regolamentazione contrattuale delle suddette risorse, previste dall'art. 15, lettera K) del CCNL 1.4.1999, agli specifici accordi e modelli di regolamento e deliberazioni in merito stipulati negli anni decorsi e, in particolare:

a) per le incentivazioni legate alla progettazione interna e alle altre attività previste dall'art. 18 della legge 109/1994 e smi, al CIA dell'8 giugno 2001 e al relativo testo di regolamento tipo, tenuto conto dell'attuale percentuale accantonabile del 2%, comprensiva degli oneri riflessi a carico Ente;

b) per le incentivazioni relative al recupero di evasione e al potenziamento delle azioni di accertamento e liquidazione in materia di Imposta comunale immobili, all'art. 13 e relativo allegato del CIA del 12 giugno 2002.

Art. 8 – Sistema permanente di valutazione

1. Vengono confermati i sistemi di valutazione sperimentati con il CIA del 1° agosto 2000, la relativa modulistica e la procedura, che prevede la valutazione a cura del Responsabile gerarchico diretto e, per le posizioni organizzative, da parte del Direttore generale.

2. Circa le procedure di revisione della valutazione si conferma che:

a) il ricorso dei soggetti interessati avverso le risultanze della valutazione annuale delle prestazioni sarà preso in esame dal servizio di valutazione interno esclusivamente in riferimento a vizi di forma o di procedura;

b) l'esame non si estende al merito e non può comportarne revisione, ma solo invito motivato al valutatore a ripetere la valutazione senza i vizi formali o procedurali riscontrati;

c) viene in ogni caso garantito al personale non responsabile di Area il diritto di chiedere la discussione della propria valutazione con il proprio valutatore, alla presenza del Direttore generale, facendosi eventualmente assistere in analogia a quanto previsto in materia di procedimenti disciplinari. Eventuali revisioni di merito della valutazione rimangono in ogni caso di competenza del dirigente o del responsabile del servizio, impregiudicato il ricorso al contenzioso ed al tentativo obbligatorio di conciliazione.

3. Con decorrenza dal 2006 viene introdotta la nuova scheda di valutazione, modello allegato A al presente CIA, che sviluppa la precedente e introduce, accanto ai 4 fattori comportamento organizzativo (competenze professionali, competenze relazioni, competenze realizzative, deontologia) la valutazione di 6 obiettivi specifici funzionali agli obiettivi di PEG, da assegnare ad inizio anno da parte del valutatore insieme agli indicatori di risultato che saranno verificati. I relativi punteggi massimi teorici passano pertanto da 15 a 30 punti, e verranno utilizzati ai diversi fini (valutazione annuale, produttività, progressioni orizzontali) secondo quanto previsto nel presente CIA. I relativi punteggi di riferimento saranno pertanto raddoppiati.

Art. 9 – Progressioni verticali e orizzontali – regole e criteri generali

1. Vengono confermate le precedenti concertazioni relative ai criteri per le progressioni verticali e la regolamentazione che in attuazione di esse è stata approvata. Si conferma in particolare la validità del metodo del corso concorso, seguito da esame finale e valutazione dei curricula, per le procedure selettive.

2. I criteri ed i requisiti per la progressione economica all'interno delle categorie sono quelli di cui all'art. 5 dell'Ordinamento CCNL 31.3.1999, completati ed integrati come riportato nel successivo articolo 16 del presente contratto. I nuovi criteri si applicano dalle selezioni con decorrenza 1° gennaio 2006, che verranno disposte in attuazione del presente CIA. Per le selezioni con decorrenza 1° gennaio 2005, essendo già state disposte le valutazioni annuali, si applicano i criteri, requisiti

e punteggi contenuti nel CIA del 1° agosto 2000. Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- a) per ogni tipologia di passaggio sarà inviato ad ogni dipendente, con la posizione economica inferiore, un avviso nel quale sarà indicata la data entro la quale deve essere presentata la domanda di ammissione alla selezione, con i documenti eventualmente necessari;
- b) l'ammissione alle selezioni verrà effettuata nel rispetto dei criteri previsti dall'Ordinamento e nel presente contratto; l'eventuale valutazione negativa ai sensi dell'art 6 dell'Ordinamento (punteggio pari o inferiore a 7 su 15 - ovvero 14 su 30 dal 2006 - nella valutazione), o una sanzione disciplinare, superiore al rimprovero verbale, nell'ultimo anno, esclude comunque il candidato dalla selezione per la progressione;
- c) ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura che lo riguarda;
- d) è stabilito in giorni 30 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro il quale prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
- e) di tutte le procedure svolte in attuazione di quanto sopra previsto sarà inviata informazione alla Rsu.

Art. 10 - Mensa aziendale

1. Viene confermata l'attuale articolazione del servizio di mensa aziendale, garantito dall'Ente con apposite convenzioni con Pubblici esercizi operanti sul territorio comunale e fruizione specifica.

Art. 11 – Prestazioni assistenziali e previdenziali

1. L'ente, in riferimento all'art. 17 del CCNL 22.1.2004 e all'art. 208, comma 2, lett a) e comma 4) del d.lgs. 285/1982 (codice della strada), stabilisce di destinare, per la vigenza del presente contratto e compatibilmente con le disponibilità di bilancio, una quota fissa di esse, pari a Euro 4.200 annui, alle finalità legate alla previdenza e alla assistenza del personale che svolge i relativi compiti di polizia stradale.

2. Le parti si danno atto che nessun diritto contrattuale sorge dalla presente norma, essendo la destinazione delle risorse ex art. 208 del codice della strada facoltà dell'Amministrazione, da verificare annualmente in relazione alle esigenze e alle disponibilità di bilancio.

3. Il personale che beneficerà di tali fondi per previdenza e assistenza integrative sarà considerato, ai fini del presente CIA, come il personale che può beneficiare di risorse

che specifiche leggi destinano alle incentivazioni (ad esempio: recupero ICI, legge Merloni).

4. Qualora non siano costituiti gli organismi di cui all'art. 55 del CCNL 14.9.2000 e alla legge 300/1970, d'intesa con le organizzazioni sindacali e le RSU, l'ente potrà esperire le procedure per l'attivazione delle forme di previdenza integrativa ritenute più idonee.

Art. 12 – Contingenti servizi essenziali in caso di sciopero

1. A conferma della precedente contrattazione aziendale e in riferimento al CCNL del 19.9.2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nel comparto Regioni Autonomie locali, le parti definiscono i seguenti contingenti di personale per le suddette finalità (art. 5 CCNL):

- stato civile: 1 unità, categoria C o D, profili amministrativi
- vigilanza: 1 unità, categoria C o D, profili di polizia municipale
- servizi tecnici: 1 unità, categoria B o C, in reperibilità, profili tecnici
- protezione civile: 1 unità, categoria B, C, D, in reperibilità sulla base del turno fissato
- servizi del personale: 1 unità, categoria C o D, profili amministrativi, unicamente nel periodo dal 5 al 15 del mese ed alle condizioni del CCNL.

2. Restano confermati i vigenti criteri per la individuazione e articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

Art. 13 - Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL Integrativo del 14/9/00 viene istituita la banca delle ore, per consentire ai lavoratori dell'Ente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.

2. Le parti concordano che la quota di ore di norma soggette a recupero con l'istituto della banca delle ore è pari al 50% delle ore di lavoro straordinario prestato. Pertanto, tenuto conto della liquidazione della maggiorazione oraria del 15% da erogare, a valere sul budget disponibile per lavoro straordinario ex art. 14 del CCNL 1.4.1999, sarà autorizzabile annualmente un numero di ore di lavoro straordinarie, a livello di ente e sulla base delle quote assegnate ad ogni area, secondo al seguente formula:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Budget iniziale/Importo orario straordinari} = \text{Ore pagabili teoriche/diviso 2} = \text{Ore recuperabili (50\%)} \\ \text{Ore recuperabili} \times 15\% \times \text{Importo orario} = \text{Totale maggiorazioni sul Budget} \\ \text{Budget iniziale} - \text{maggiorazioni} = \text{Budget pagabile} \\ \text{Budget pagabile/Importo orario straordinari} = \text{Ore pagabili effettive} \\ \text{Ore recuperabili} + \text{Ore pagabili effettive} = \text{Limite di ore di straordinario autorizzabili} \end{array} \right.$$

3. Il Servizio di Amministrazione del Personale contabilizza individualmente per ciascun lavoratore che ne abbia titolo, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate all'interno del budget finanziario di Area per le prestazioni straordinarie, quelle da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale massimo di 30 ore. Tali ore potranno essere utilizzate dal dipendente interessato entro l'anno successivo a quello di maturazione; di norma alla fine di ciascun anno non devono residuare più di 20 ore da porre a recupero.
4. A tal fine si precisa che la contabilizzazione delle ore afferenti alla banca delle ore ha durata annuale. Al termine dell'esercizio vengono portate a residuo le somme occorrenti al pagamento delle ore per le quali i singoli dipendenti non ne abbiano richiesto la liquidazione entro il 31 dicembre di ogni anno. In tal caso è concesso al dipendente interessato di richiederne la liquidazione, ovvero la fruizione a titolo di recupero, entro il 31 dicembre dell'anno successivo.
5. I singoli Responsabili di Area, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, individuano il numero dei lavoratori che possono essere ammessi contemporaneamente a fruire dei riposi compensativi a fronte delle ore di straordinario effettuate e inserite nella banca delle ore di ciascuno.
6. L'Ufficio Amministrazione del personale a fine anno comunica i dati statistici relativi alla fruizione di permessi da contabilizzarsi nell'ambito della banca delle ore, la loro distribuzione nell'anno ed ogni altro dato riguardante l'andamento di tale istituto, alle RSU ed alle OO.SS. per le finalità previste dal comma 5 dell'art. 38 bis del CCNL Integrativo del 14/9/00.
7. Il Servizio Amministrazione del Personale provvede ad allegare ai cedolini paga dei dipendenti che abbiano titolo ad usufruire della banca delle ore, il prospetto riepilogativo del numero delle ore accantonate, a scalare.
8. Il Servizio Amministrazione del Personale provvede altresì ad erogare ai dipendenti che abbiano effettuato prestazioni di lavoro straordinario autorizzate, per le quali non abbiano richiesto la liquidazione, le maggiorazioni orarie dovute in relazione alla loro tipologia, con imputazione al fondo per lavoro straordinario.
9. Qualora gli importi disponibili e le esigenze di servizio lo consentano, potrà essere richiesta individualmente una quota di ore da portare a recupero superiore al 50% di quelle prestate, rimanendo nei limiti individuali massimi annuali.

TITOLO III° - Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – Costituzione e destinazione

Art. 14 – Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività. Costituzione.

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, calcolato dalla parte pubblica in applicazione dell'art. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2005 risulta costituito in base alla tabella 1 in calce al presente articolo.

2. Le parti si danno atto che, qualora non intervengano adeguamenti contrattuali dello stesso fondo in sede di verifica annuale e sussistano le condizioni di bilancio, il fondo avrà anche negli anni successivi la medesima composizione, fatte salve le eventuali integrazioni della contrattazione collettiva nazionale.

Città di Susa - anno 2005 – TABELLA 1			
Costituzione del fondo 2005 ex CCNL del 22.01.2004 art. 31 e 32		RISORSE	RISORSE
lett.	Art.15 Comma 1 CCNL 1.4.99	Stabili	Variabili
a)	fondi di cui all'art. 31 c.2 lett. b) c) d) e) CCNL 6,7,1995 e s.m.i. - per l'anno 1998	€ 60.401,00	
b)	eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al tratt.to economico accessorio art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96	€ 4.040,00	
c)	eventuali risparmi di gestione destinati al tratt. Economico accessorio nell'anno 1998 ai sensi art, 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96	€ -	
d)	somme derivanti a attuazione L. art. 43 L. 449/1997		€ -
e)	economie derivanti da part-time ai sensi art. 1 c. 57 e segg. L. 662/96 e s.m.i.		€ -
f)	economie derivanti da da applicazione art. 2 c. 3 Dlgs. 29/1993	€ -	
g)	risorse destinate al pagamento dei L.E.D. nel 1998 ai sensi CCNL 616,7,96	€ 16.752,00	
h)	risorse destinate a corresponsione indennita' Lart. 37 c. 4 CCNL 6.7.95	€ -	
i)	eventuali minori oneri derivanti da riduzione stabile di posti in organico	€ -	
j)	j) 0,52% monte salari anno 1997	€ 4.272,00	

k)	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni (merloni, icip)		€ 12.000,00
l)	somme connesse al trasferimento di personale nell'ambito del comparto per delega di funzioni o decentramento		
m)	risparmi derivanti da applicazione art. 14 CCNL 1.4.99 (lavoro straordinario)		€ 343,00
	totale comma 1)	€ 85.465,00	€ 12.343,00
Art. 15 Comma 2			
	fino a 1,2% monte salari anno 1997 (in sede di contrattazione integrativa) - dal 2005 passa allo 1,2%		€ 9.893,00
Art. 15 Comma 5			
a)	per gli effetti derivanti dall' incremento delle dotazioni organiche	€ -	
b)	per gli effetti non correlati all' incremento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attivita' - Quota generale per progetto SVILUPPO MANIFESTAZIONI 2005 (1500 €); quote particolari per PROGETTI SPECIFICI (Segreteria - Demografici - Personale amm.vo extra risorse leggi specifiche - 6.000 €)		€ 7.500,00
CCNL 5/10/2001 art. 4 c. 1			
	integrazione delle risorse 1,1% monte salari anno 1999	€ 12.211,00	
CCNL 5/10/2001 art. 4 c. 2			
	integrazione importo annuo della retrib.individ.anzianità in godimento dal personale comunque cessato dal servizio al 01.01.2000	€ 7.943,00	
CCNL 22.01.2004 art. 32 c.1			
	incremento, dall'anno 2003, dello 0,62% monte salari (esclusa la dirigenza) dell'anno 2001	€ 5.881,00	
CCNL 22.01.2004 art. 32 c.2			
	ulteriore incremento, dall'anno 2003, dello 0,50% monte salari (esclusa la dirigenza) dell'anno 2001, se la spesa del personale è inferiore al 39% delle entrate correnti (Susa pari a 29,42% nel 2002)	€ 4.743,00	
	Totale risorse stabili/consolidate	€ 116.243,00	€ 29.736,00
	TOTALE GENERALE	€	145.979,00

Art. 15 – Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività. Destinazione.

1. La destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività, per l'anno 2005 è quella della tabella 2 inserita nel presente articolo.

2. Le destinazioni del fondo potranno subire limitati adeguamenti a consuntivo in base alla concreta applicazione di tutti gli istituti contrattuali; le differenze di calcolo vanno computate, in più o in meno, sulla quota destinata al premio di risultato individuale e di gruppo.

3. Le parti si danno atto che, qualora non intervengano adeguamenti contrattuali sulla destinazione dello stesso fondo in sede di verifica annuale, si applicheranno in proroga le stesse destinazioni e la stessa modalità di calcolo. In particolare, l'effetto delle progressioni orizzontali previste al 1° gennaio 2006 e al 1° gennaio 2007, al netto di eventuali maggiorazioni del fondo derivanti dal CCNL, potrà comportare una riduzione delle risorse destinate al premio di risultato individuale e di gruppo.

Città di Susa - anno 2005 – TABELLA 2			
Destinazione del fondo 2005 ex CCNL 1.4.1999 art. 17 e altre norme del CCNL		Su RISORSE	Su RISORSE
lett.	Art.17 Comma 2 CCNL 1.4.99	Stabili	Variabili
a)	Produttività e miglioramento dei servizi (premio di risultato individuale e di gruppo, compreso incentivo Nidi estivi secondo vecchio CIA)		€ 32.274,30
b)	Progressioni economiche orizzontali in godimento e teorico previsto per selezioni decorrenza 1 gennaio 2005	€ 29.220,38	
c)	Quota parte salario accessorio già in godimento al 1998 alle posizioni organizzative (cfr. quesiti ARAN su art. 11 ordinamento)		€ 5.317,00
d)	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo;		€ 28.412,00
e)	Esercizio di attività disagiate personale categorie A, B, C		€ 5.660,00
f)	Esercizio di compiti di particolare e specifica responsabilità		€ 2.900,00
i)	Altre specifiche responsabilità (art. 36 del CCNL 22.1.2004)		€ 4.600,00
g)	Incentivi correlati a particolari attività previsti da disposizioni di legge		€ 12.000,00
CCNL	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 22.185,32	
CCNL	Indennità educatori	€ 3.410,00	
TOTALI		€ 54.815,70	€ 91.163,30

4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

5. In ogni caso le parti convengono che, qualora il CCNL in corso di stipula determini delle maggiorazioni del fondo per il 2005, sarà disposta idonea contrattazione integrativa per la loro destinazione. Qualora questa contrattazione non sia attivata entro il 31.3.2006, le eventuali eccedenze sono destinate al premio di risultato individuale e di gruppo.

TITOLO IV – Progressioni economiche orizzontali

Art. 16 – Progressioni economiche orizzontali: requisiti di ammissione, criteri integrativi e periodicità delle selezioni.

1. Per accedere alle selezioni delle progressioni economiche orizzontali è richiesto il seguente requisito dell'anzianità minima nella posizione precedente (viene incluso nel computo al 50% il servizio a tempo determinato nella categoria presso Enti del comparto, anche non continuativo):

- 2 anni per le categorie A, B, C ; 3 anni per la categoria D.

2. Viene prevista una selezione, con il relativo accantonamento economico, per la progressione del personale inquadrato nelle categorie A, B, C, con decorrenza dall'1.1.2005. Per accedere a questa selezione, in deroga a quanto previsto al comma 1, il personale della cat. C deve avere una anzianità minima di 3 anni nella posizione precedente **e, sempre alla data del 1.1.2005, almeno di una anzianità complessiva di servizio nel comparto di 5 anni.** A questa selezione accede inoltre il personale in cat. D1 che nel corso della vigenza del precedente CIA non ha beneficiato di alcuna progressione orizzontale. Il personale di categoria D1, in possesso dei requisiti generali, che abbia fruito di progressioni verticali in vigenza del precedente CIA, accede a questa selezione con decorrenza giuridica ed economica della progressione orizzontale dal 1° luglio 2005. **A tale selezione con decorrenza giuridica ed economica dal 1.7.2005 accede inoltre il personale della categoria C che, al 1.1.2005, abbia almeno uno dei due seguenti requisiti: almeno 3 anni nella posizione oppure 5 anni nel comparto. Resta inteso che, dal 1.1.2006, si applicherà la disciplina generale di cui al comma 1.**

3. I criteri di punteggio e di selezione per la selezione del comma 2 sono quelli stabiliti nel precedente contratto integrativo aziendale 1° agosto 2000 e s.m.i.. Per

quanto riguarda la categoria D, il punteggio minimo di valutazione delle prestazioni dell'ultimo anno deve essere superiore a 12 su 15.

4. Viene prevista una seconda selezione per la progressione economica orizzontale dal 1.1.2006, per il personale delle categorie A,B,C che abbia maturato il requisito di anzianità minima del comma 1 nella posizione precedente al 31.12.2005. Analoga selezione viene prevista per il personale della categoria D in possesso al 31.12.2005 dei requisiti di anzianità minima richiesti, con eccezione per i passaggi D2-D3 che, in considerazione del loro peso economico, non assorbibile dagli incrementi presunti del nuovo CCNL in via di definizione, sono rinviati alla selezione successiva.

5. Una terza selezione viene prevista dal 1.1.2007 per il personale delle categorie A, B, C, D (inclusi i passaggi D2-D3) che posseda i requisiti alla data del 31.12.2006.

6. Durante la vigenza del presente contratto e nell'occasione delle selezioni di cui ai precedenti commi ogni persona può effettuare complessivamente una sola progressione economica orizzontale, fatta eccezione per il personale della categoria A.

7. Le parti danno atto che l'effetto economico teorico delle progressioni come sopra programmate è riepilogato nella tabella A in calce al presente contratto. Le risorse stabili destinate al Contratto aziendale dal nuovo CCNL verranno prioritariamente destinate alla copertura di tali istituti, per le decorrenze 1.1.2006 e 1.1.2007; qualora le stesse non fossero sufficientemente capienti, si provvederà con la riduzione delle risorse stabili oggi disponibili che sono destinate agli istituti di produttività. La progressione teorica con decorrenza 1.1.2005 è già individuata con le risorse di cui alla lettera b) dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 nella tabella 2 in calce all'art. 15.

8. In relazione alla revisione del sistema di valutazione delle prestazioni, le parti si danno atto che potranno essere definiti nuovi criteri selettivi, per le selezioni 1.1.2006 e 1.1.2007 rispetto a quelli finora vigenti; nel caso in cui questi criteri non siano contrattualmente definiti, continuano ad applicarsi i precedenti, come richiamati ed integrati al comma 3 del presente articolo.

TITOLO V – Istituti e indennità relativi al salario accessorio

Art. 17 – Indennità di cui all'art. 17 comma 2, lettera D del CCNL 1.4.1999. Regole e quantificazioni.

1. Viene confermata l'indennità di turno e di orario, con le modalità e le quantificazioni attuali fissate dal CCNL, riferita alle attività della Polizia Municipale e alle altre articolazioni festive dell'orario di lavoro.

2. Viene confermata l'attribuzione della indennità di rischio, come definita nei precedenti contratti aziendali (personale operaio della cat. B (attualmente 5 persone), addetti alle pulizie (2 persone), cuoca dell'asilo nido (1 persona)).

3. Le parti confermano gli attuali settori nei quali viene disciplinata, conformemente al CCNL, la disciplina economica della pronta reperibilità: stato civile (comprese le attività connesse legate alle concessioni cimiteriali), servizi di acquedotto e viabilità (dal 1° maggio 2005 una persona in reperibilità presso l'UTC, sulla base di una turnazione media annuale per 6 giorni al mese), protezione civile (personale addetto al sistema dei preallarmi del IV COM inserito nelle specifiche responsabilità del settore).

4. L'indennità di maneggio denaro viene confermata come nell'art. 3 del CIA del 13 luglio 2001, escludendo da tale tabella quella relativa all'economista dell'asilo nido, attualmente in gestione alla Comunità Montana.

5. Le parti confermano gli importi destinati a queste finalità, come complessivamente fissati nella tabella 2 inserita nel precedente articolo 15.

Art. 18 – Indennità attività disagiate di cui all'art. 17 comma 2, lettera E del CCNL 1.4.1999. Regole e quantificazioni.

1. Viene prevista, con decorrenza dal 1° maggio 2005, una indennità di disagio per il personale operativo addetto ai servizi di acquedotto e fognatura gestiti per conto della gestione d'ambito, nonché ai servizi di viabilità, in relazione agli interventi notturni e festivi richiesti, alle attività in reperibilità, al disagio di orario connesso. L'indennità è riferita a 4 persone addette ai servizi, che devono essere inserite anche nei turni di reperibilità. L'importo annuo è di euro 550 per persona, da rapportare a 8 mesi per l'anno 2005.

2. Per l'anno 2005, tenuto conto che sino al 30 aprile è stato applicato il regime per la reperibilità dell'Ufficio tecnico previgente, si applicano pro quota le disposizioni previgenti dell'art. 6 del CIA del 13 luglio 2001., ivi incluse le quote previste per la pronta reperibilità.

3. Per il personale delle categorie A, B, C che sia inserito nei programmi e nelle attività dell'orario flessibile strutturato di cui al precedente articolo 5, è prevista una indennità di Euro 400 annui per le prestazioni rese in tali orari disagiati e senza organizzazione in turni. Il contingente previsto è di 8 persone. La decorrenza del nuovo importo è dal 1° gennaio 2005.

4. Le indennità del presente articolo sono legate alla presenza in servizio e alla effettiva garanzia dei relativi servizi. Ne viene ordinariamente disposta l'erogazione in acconto per quote non superiori al 75%, sulla base del programma di servizio, salvo conguaglio annuale.

Art. 19 – Indennità particolari responsabilità di cui all’art. 17 comma 2, lettera F ed I del CCNL 1.4.1999. Regole e quantificazioni.

1. In relazione ai disposti dell’art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL 1.4.1999, si individuano le seguenti specifiche responsabilità per il personale della categoria D e le relative quantificazioni economiche, che verranno compensate in base a quanto prevede detto articolo, come modificato dall’art. 36 del CCNL 22.1.2004:

a) posizioni di vice responsabile di settore, con responsabilità di sostituzione del Responsabile per brevi periodi: Euro 1.300 annui (1 posizione, presso la Polizia Municipale);

b) attività di coordinamento e responsabilità di gruppi di lavoro anche intersettoriali, in particolare per quanto riguarda le attività relative ai servizi in orario strutturato, turni serali estivi della Polizia Municipale, servizio Manifestazioni: Euro 400 annui (4 posizioni, di cui 2 presso la Polizia Municipale, 1 presso i servizi turistici e della Biblioteca, 1 presso l’Ufficio tecnico).

2. Ai sensi della lettera I) del comma 2 dell’art. 17 del CCNL 1.4.1999, come inserita dall’art. 36 del CCNL 22.1.2004, per il personale della categorie B, C e D cui siano attribuite formalmente le relative responsabilità, si prevedono i seguenti compensi:

a) personale con la qualifica di Ufficiale di Anagrafe e Stato civile: se svolga anche la reperibilità di stato civile Euro 300 annui (individuate 4 posizioni); in caso contrario Euro 200 (individuate 2 posizioni);

b) personale che assume specifiche responsabilità come addetto ai servizi di preallerta del IV COM per la protezione civile e per le altre attività comunali di protezione civile (a condizione che sia inserito anche nei turni di reperibilità relativi al servizio): Euro 300 annui massimi a persona, calcolati sulla base di 10 posizioni inserite nel servizio. Qualora siano inserite altre persone, il compenso si riduce proporzionalmente.

3. Le indennità di cui ai commi 1 e 2 decorrono dal 1° gennaio 2005 ed aggiornano i compensi precedenti; le stesse sono legate alla presenza in servizio e alla effettiva garanzia dei relativi servizi. Ne viene ordinariamente disposta l’erogazione in acconto per quote non superiori al 75%, sulla base del programma di servizio, salvo conguaglio annuale. Fa eccezione la quota del comma 1 lettera a) che, in funzione dell’effettivo esercizio delle Responsabilità, può venire mensilizzata.

TITOLO VI – Premi di risultato individuale e di gruppo (produttività)

Art. 20 – Premio di risultato individuale e di gruppo (incentivi di produttività e miglioramento dei servizi). Regole e quantificazioni.

1. Vengono confermate le regole per l'attribuzione del premio di risultato individuale e di gruppo (già incentivo di produttività collettiva ed individuale) fissate nel CIA 1° agosto 2000 e s.m.i., con le integrazioni e modificazioni che seguono.

2. Si conferma in particolare la disposizione di salvaguardia di cui all'art. 5, comma 5, del CIA del 1° agosto 2000.

3. In relazione alla assegnazione di risorse per specifici progetti di miglioramento e incremento dei servizi, effettuata in relazione all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999, per l'anno 2005 si precisa che:

a) una quota di Euro 1.500 integra la quota generale, per il Progetto di incremento delle Manifestazioni Estive 2005, in funzione dell'aumento di attività collegato ai programmi di Bilancio e di PEG;

b) una quota di Euro 6.000 integra le quote teoriche individuali del premio di risultato del personale che, non partecipando in alcun modo a risorse specifiche (recupero ICI, legge Merloni, Art. 208 del Codice della Strada) viene individuato con specifico provvedimento organizzativo per i seguenti specifici progetti (si ipotizzano 13 unità equivalenti di personale):

- Progetti Manifestazioni Estate 2005 – Susa Open Music Festival (Area Amministrativa)

- Progetto Sportello cimiteriale e integrazione Ina Saia (Area Servizi alla Persona e Finanziaria)

4. Viene confermato in generale il correttivo in riduzione per le assenze da malattia come in precedenza, con 1/200 di riduzione della quota individuale per ogni giorno oltre i 15 giorni annui di assenza. In casi di gravi patologie e per i ricoveri ospedalieri non si computano i primi 100 giorni di assenza. La redistribuzione delle economie derivanti dal correttivo si effettua per gruppi di lavoro così individuati: Area Amm.va, Addetti alle pulizie, Area Finanziaria, Polizia Municipale, Area Tecnica Uffici, Area Tecnica Squadra lavori, Asilo Nido, Area Servizi alla persona e alle imprese.

5. Circa il metodo di attribuzione del premio di risultato, invariati i criteri di valutazione del raggiungimento degli obiettivi ed il raccordo con le schede individuali di valutazione delle prestazioni, si stabilisce che per il 2005 l'80% sia legato ai risultati di Area e il 20% al risultato individuale. Dal 2006 la quota di Area passerà al 70% e quella individuale al 30%.

TABELLA A – stima incidenza progressioni economiche orizzontali

Progressioni nette già in godimento a 1.1.2005	€ 16.990,81
Teorico effetto progressione a nuovi importi da 1.1.2005	€ 12.229,57
Teorico effetto progressione a nuovi importi da 1.1.2006	€ 7.231,15
Teorico effetto progressione a nuovi importi da 1.1.2007	€ 8.374,95
TOTALE	€ 44.826,48

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti danno atto che la formulazione dell'art. 16 comma 2 è legata a situazioni particolari pregresse e alla loro soluzione. Non può quindi costituire un precedente e per il futuro le parti si impegnano pertanto a ridefinire nuovi criteri generali in materia.

DICHIARAZIONI A VERBALE DELLE OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali intendono fare le seguenti due dichiarazioni a verbale:

- 1) Per quanto l'eventuale futura nuova individuazione di posizioni di vice responsabile da parte dell'Amministrazione, richiedono che le risorse per tali modifiche organizzative stabili siano finanziate dall'Amministrazione stessa con nuove risorse in base al comma 5 dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999;
- 2) Le OO.SS. auspicano fortemente che vengano prese in considerazione dall'Amministrazione, in sede di verifica organizzativa, le posizioni del personale che rimane inquadrato in categoria A, ritenuta una categoria da superare, prevedendo progressioni verticali alla cat. B per questo personale, come percorso di crescita professionale.