



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BORGO SAN LORENZO
IN APPLICAZIONE DEI CCNL 11/04/2008 E 31/07/2009 E SECONDO I
D.LGS. 150/2009 E 141/2011**

Premesso che:

- in data 22 dicembre 2011 è stata sottoscritta la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale non dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo, in applicazione dei CCNL 11/04/2008 e 31/07/2009 e secondo i D. Lgs. 150/2009 e 141/2011;
- il Collegio dei Revisori in data 28.12.2011 ha espresso parere favorevole all'ipotesi di CCDI della dirigenza del Comune di Borgo San Lorenzo, in quanto i relativi costi sono compatibili con i vincoli e le risorse già inserite nel bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2011;
- la Giunta Comunale in data 29.12.2011 con deliberazione n. 94 , immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto.

In data 30 dicembre 2011 nella Sala consiliare del Comune di Borgo San Lorenzo ha luogo l'incontro tra le Organizzazioni Sindacali di categoria, le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ente, la Delegazione Trattante di Parte Pubblica.

Al termine dell'incontro le Parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo.

le Organizzazioni Sindacali

F.P. C.C.I.A.A.
Conato

le R.S.U.

Daniela Pambolini
Anna Patti
Maria Grazia

la Delegazione di Parte Pubblica

Luca Faccini
Marco
Antonio

.....

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE IN APPLICAZIONE DEI CCNL 11/04/2008 E
31/07/2009 E SECONDO I D.LGS. 150/2009 E 141/2011**

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica (DTPP), le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e le organizzazioni sindacali (OO.SS.), in base a quanto previsto nei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) vigenti ed in attuazione delle disposizioni della riforma Brunetta (D. Lgs. 150/2009 e D.Lgs. 141/2011) concordano il seguente Contratto collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI):

PREMESSA

Occorre preliminarmente segnalare che la trattativa si è svolta in un quadro di disagio e di difficoltà causati dall'ampio processo di modifica determinato dalla riforma Brunetta cui si è sovrapposta la manovra economica del D.L. 78/2010, poi convertito nella legge 122/2010, che ha fortemente penalizzato il lavoro pubblico col rinvio della tornata contrattuale nazionale e la conseguente procrastinazione di alcune delle più rilevanti novità emerse dalla normativa. La successiva uscita del D.Lgs. 141/2011, che ha modificato la precedente normativa rinviando il sistema delle fasce della premialità e la prevalenza delle risorse ad essa destinate alla ripresa della contrattazione nazionale, se ha riequilibrata la situazione più complessa, ha però immesso ulteriori elementi di rinvio.

Sul versante dell'Ente i pesanti tagli a regioni ed enti locali operati dal citato decreto Tremonti e dalle successive manovre governative di contenimento della spesa pubblica attuate nel 2011, hanno determinato un repentino e consistente cambiamento organizzativo interno teso alla tendenziale ridefinizione degli ambiti operativi dell'Amministrazione per far fronte alla drastica riduzione della spesa e al mancato ricambio del personale dipendente.

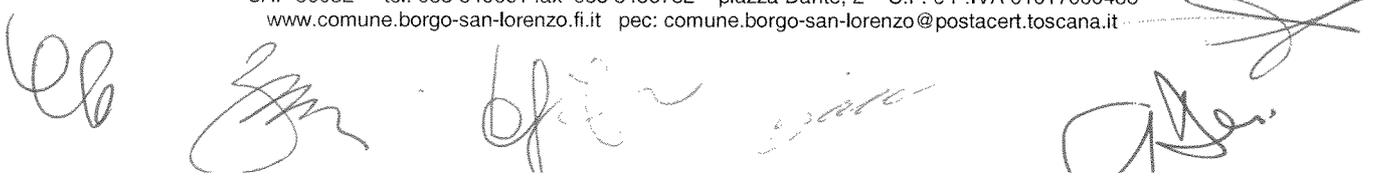
L'accelerazione dei consistenti processi di cambiamento in atto nel lavoro pubblico si è così dovuta confrontare con un quadro di disponibilità finanziarie ridotte per la contrattazione decentrata (anche a seguito dell'assenza di quella nazionale) con la persistente crisi economica di questi anni che ha determinato un minor potere d'acquisto da parte del lavoro dipendente, particolarmente colpito dall'aumento della tassazione.

Dal punto di vista della DTPP il contratto decentrato doveva avere l'intento di modificare in modo più rigoroso rispetto ai CCNL alcuni istituti contrattuali e di ricercare equilibri complessivi più efficaci nei gruppi di lavoro dei dipendenti dell'Ente dopo che erano passati alcuni anni con le inevitabili variazioni nell'attività, nelle responsabilità, nell'organizzazione del lavoro, infine di riportare in un quadro unitario importanti soluzioni già definite riguardanti sia il servizio estivo di asilo nido, sia il servizio di controllo stradale con riferimento all'art. 208 del Codice della Strada.

Le RSU condividevano quest'ultima esigenza ma individuavano gli equilibri complessivi da ritrovare con ottiche diverse.

Il risultato finale riporta un esito positivo rispetto al quadro normativo nazionale e buone soluzioni di equilibrio interno del lavoro pubblico, stante la situazione di partenza.

1. DURATA E DECORRENZE



Il presente CCDI si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, con efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

La durata del presente contratto, nell'assenza di contrattazione nazionale per il quadriennio 2010-2013, vale fino alla nuova contrattazione decentrata successiva al prossimo CCNL.

2. QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE 2010 – 2011 – 2012 - 2013

Con determinazioni dirigenziali 871/2010 e 311/2011 vengono conteggiati i fattori per la costruzione del tetto del Fondo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale per l'anno 2010, così come indicato dall'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010, nell'importo di **euro 391.833,95**. Tale importo infatti è determinato dalla somma di euro 342.232,15 di risorse stabili, di euro 45.234 di risorse variabili (vengono tolti infatti i residui del 2009) e dall'importo di 4.367,80 euro di incentivi di recupero ICI (vedi al riguardo la delib. 51/2011 delle Sez. Riunite della Corte dei Conti).

Il suddetto importo, secondo la norma, è riferito al personale presente (cioè ai posti coperti in dotazione organica, salvo i dirigenti) ed è ridotto automaticamente in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (con le modalità indicate nella circolare n. 12 del 15.04.2011 del Ministero Economia e Finanze).

Relativamente all'anno 2011 il tetto del Fondo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, in conseguenza dei cessati (2 a inizio 2011 e 2 a metà anno circa), viene ridotto a **381.338,40 euro**. La riduzione di 10.495,55 euro si compone di 9.166,93 euro di risorse stabili e di 1.328,62 di risorse variabili (vedi determina dirigenziale 835/2011).

Nello stesso modo si opererà negli anni successivi, salvo modifiche legislative.

3. CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le parti concordano di soprassedere per gli anni 2010, 2011, 2012, 2013 alla realizzazione delle progressioni economiche orizzontali, congelando le somme lasciate disponibili dai dipendenti che via via negli anni cesseranno la loro attività per pensionamento, in attesa che il nuovo CCNL definisca con precisione le modalità e i criteri da utilizzare per le PEO.

Si ricorda che le PEO faranno parte della premialità che viene attribuita al dipendente dell'ente, con riferimento a quanto previsto nel Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.



4. INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Ecco il prospetto complessivo dell'indennità e della sua nuova articolazione a partire **dal 1 gennaio 2012**.

n.	importo base	tipo di responsabilità	n. strutture	note esplicative
1	2.200	Sostituto unico del Responsabile di Servizio	5	non viene attribuita l'indennità ai dipendenti con PO
2	1.300	Responsabile di Ufficio Personale Associato	1	da attribuirsi da parte del dirigente con atto formale motivato
3	1.200	Responsabile di Unità Operativa con assegnazione di procedimento complesso a rilevanza esterna + responsabile del cantiere e responsabile della mensa		da attribuirsi da parte del dirigente con atto formale motivato; non viene attribuita l'indennità ai dipendenti con PO
4	1.000	Responsabile di procedimento complesso a rilevanza esterna formalmente attribuito, senza responsabilità di U.O.		
5	500	Sostituto unico del resp. cantiere e del resp. mensa + sostituto di responsabile di U.O. con effettiva sostituzione nelle procedure di natura complessa a rilevanza esterna		è previsto al massimo un solo sostituto per ogni U.O. e per le strutture cantiere e mensa
6	300	resp. di procedimenti interni complessi formalmente stabiliti + coordinatore nidi		da attribuirsi da parte del dirigente con atto formale motivato per un solo operatore per U.O.

Le tipologie indicate non sono tra sé cumulabili.

Le presenti indennità non sono cumulabili con quelle provenienti dall'istituto delle particolari figure professionali.

L'indennità **1, 2, 3** non viene corrisposta al dipendente assegnatario di posizione organizzativa.

Il responsabile dei nidi è il Funzionario educativo, suo sostituto è il coordinatore.

In caso di cambiamento di sostituti o di responsabili durante l'anno si darà corso al pagamento della quota parte per ognuno dei due (in quote mensili).

Entro il 31 gennaio di ogni anno la Conferenza dirigenti effettuerà una ricognizione che prenderà atto dei sostituti dei dirigenti, dei responsabili di cantiere e mensa e dei loro sostituti, nonché delle altre decisioni motivate dei responsabili di servizio per l'organizzazione delle attività e conseguentemente per l'attribuzione delle indennità e la riporterà in verbale.

Le attribuzioni di cui sopra devono risultare da atti formali dirigenziali, come riportate nelle note.

La complessità dei procedimenti, che va adeguatamente motivata, è determinata da elementi normativi, tecnici, tecnologici, professionali e procedurali dei processi gestiti oppure dalla responsabilità di risorse finanziarie/strumentali.

Con un verbale della Conferenza dirigenti a fine anno verranno riunite tutte le attribuzioni per provvedere alla liquidazione della relativa indennità.

A partire **dal 1 gennaio 2013** l'indennità, a seguito di un percorso virtuoso di ulteriore organizzazione interna agli Uffici e ai Servizi, prevede alcune variazioni ed aumenti.

n.	importo base	tipo di responsabilità	n. strutture	note esplicative
1	2.300	Sostituto unico del Responsabile di Servizio	5	non viene attribuita l'indennità ai dipendenti con PO
2	1.300	Responsabile di Ufficio Personale Associato		da attribuirsi da parte del dirigente con atto formale motivato
3	1.300	Responsabile di Unità Operativa con assegnazione di procedimento complesso a rilevanza esterna		da attribuirsi da parte del dirigente con atto formale motivato; non viene attribuita l'indennità ai dipendenti con PO
3 bis	1.200	responsabile del cantiere e responsabile della mensa	2	da attribuirsi da parte del dirigente con atto formale motivato
4	1.000	Responsabile di procedimento complesso a rilevanza esterna formalmente attribuito, senza responsabilità di U.O.		da attribuirsi da parte del dirigente con atto formale motivato
5	600	sostituto di responsabile di U.O. con effettiva sostituzione nelle procedure di natura complessa a rilevanza esterna		è previsto al massimo un solo sostituto per ogni U.O.
5 bis	500	Sostituto unico del responsabile cantiere e del responsabile mensa		è previsto al massimo un solo sostituto per le strutture cantiere e mensa
6	300	resp. di procedimenti interni complessi formalmente stabiliti + coordinatore nidi		da attribuirsi da parte del dirigente con atto formale motivato

[Handwritten signature]

Valgono ovviamente anche per l'anno 2013 e seguenti le note a piè di pagina relative al 2012.

5. INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

Le parti ritengono di confermare il contenuto dei precedenti accordi del CCDI 4.05.2006.

[Five handwritten signatures]

6. INDENNITA' DI DISAGIO

Aspetti fondamentali della norma contrattuale:

- "l'esercizio di attività" significa che l'indennità è connessa all'effettivo svolgimento di attività e che va corrisposta in corrispondenza di effettive prestazioni di servizi;
- "svolte in condizioni particolarmente disagiate" significa che il disagio deve essere motivato e oggettivamente verificabile;
- "categorie "B" e "C" significa che l'indennità non può essere corrisposta ai dipendenti di categoria "D", a prescindere dalla posizione economica;

Attività svolte in condizione disagiate

Per attività svolte in condizioni disagiate si intendono le attività che sono svolte in situazioni organizzative che incidono sfavorevolmente, in maniera diretta o indiretta, sulla condizione professionale e psico-fisica del dipendente, compresa la sfera affettiva e del tempo libero. In particolare si individuano due casistiche applicative:

a) organizzazione degli orari

Attività con articolazione dei tempi di lavoro che comportano a carico del lavoratore: disagio, squilibri e scompensi per legami e tempi da dedicare alla famiglia ed alle relazioni familiari e sociali. In particolare si considerano disagiate le attività prestate fuori dall'orario di servizio abituale, anche con breve preventiva programmazione, ed in particolare in orario serale e/o notturno e/o festivo.

b) natura dell'attività di lavoro

Attività che risultano per la loro stessa natura a forte carattere disagiato (es. operai dei servizi cimiteriali che svolgono estumulazioni e seppellimenti).

Le Parti, anche in seguito all'evoluzione organizzativa e tecnologica che ha teso a regolare in modo più disciplinato i servizi cimiteriali, nonché i servizi per la raccolta delle denunce di morte, concordano una nuova regolamentazione dell'indennità di disagio secondo le seguenti casistiche applicative:

n.	personale di riferimento	motivazione	periodicità	importo base	note esplicative
1	personale vario	flessibilità fuori orario di servizio	intervento	18	Attività varie (riunioni degli organi, manifestazioni organizzate o patrocinate dall'amministrazione, iniziative varie, supporto al Gonfalone) svolte in orario pomeridiano e serale del sabato, durante i giorni festivi, nei feriali senza rientro pomeridiano dopo le 17,00 e nei feriali con rientro dopo le 21
2	necrofori	natura della prestazione	mensile	80	l'attività comporta attività fortemente disagiate per garantire l'ordinaria esecuzione degli adempimenti (seppellimenti, estumulazioni, ecc.)

3	personale amministrativo addetto alla raccolta delle denunce di morte	servizio nelle mattine di chiusura dell'uff. di stato civile	intervento	36	l'attività prevede l'apertura al pubblico per la raccolta delle denunce di morte al mattino nei giorni festivi ed eventualmente al sabato (se chiusi al pubblico gli altri servizi) quando la chiusura degli uffici si protrae per due giorni consecutivi (per un solo giorno non è prevista l'apertura)
4	personale con profilo operaio	piena flessibilità organizzativa	mensile	17	attività ordinaria di completa flessibilità organizzativa in squadre e gruppi di lavoro presso varie sedi di servizio e con l'utilizzo di vari tipi di strumentazione

note:

- il compenso corrispondente a ciascuna tipologia di indennità di disagio viene aggiunto al compenso per servizio straordinario e nel caso di quello mensile è calcolato in base alla effettiva presenza in servizio;
- le varie tipologie di indennità di disagio non sono cumulabili tra sé;
- la prestazione connessa alla tipologia 1 in caso di dubbio rispetto all'orario viene riconosciuta con rif. al tempo prevalente di prestazione; se si protrae oltre le ore 24:00 viene comunque corrisposta l'indennità relativa ad un solo giorno e non a due; se gli interventi sono due in un giorno, per es. al pomeriggio e poi alla sera, viene assegnata una sola indennità per giornata;
- la prestazione connessa alla tipologia 1 non si applica al personale di cantiere e PM (ha la reperibilità);
- la prestazione relativa alla tipologia 3 può essere organizzata o con chiamata su cellulare di servizio o con attività ridotta (fino a 1 ora) e straordinaria organizzata a rotazione tra il personale addetto al servizio;
- le indennità saranno liquidate in base alla tempistica prevista nella tabella per il salario accessorio.

Emi. 66 ff. job. art. 17

mb.

7. INDENNITA' PER PARTICOLARI FIGURE PROFESSIONALI

Vengono confermati i precedenti accordi sull'istituto del CCDI 4.05.2006 in applicazione dell'art. 36 del CCNL 22.01.2004 che prevede la corresponsione dell'indennità annua nella misura di 300 euro alle figure professionali indicate quando la mansione prevalente rientra nella casistica contrattuale, quando tale mansione è svolta in via continuativa, quando è attribuita con atto formale.

L'indennità sarà liquidata annualmente in base alla tempistica prevista nell'allegata tabella per il salario accessorio.

La liquidazione dell'indennità annua è rapportata alla presenza in servizio del dipendente.

8. INDENNITA' DI RISCHIO

Aspetti fondamentali della norma contrattuale:

- L'indennità di rischio è disciplinata dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 e può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
- Riguarda situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale, ma che sono piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate.
- L'importo della indennità di rischio è fissato in 30 euro mensili lorde dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004, che modifica l'art. 37 del CCNL del 14.9.2000.
- L'indennità può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, pertanto non può essere erogata forfettariamente, prescindendo dalla considerazione di eventuali giorni di assenza del dipendente.

Attività svolte in condizione di rischio

La presente regolamentazione per l'attribuzione della indennità sostituisce completamente i precedenti accordi.

Le parti, sia con riferimento al nuovo documento sui rischi relativo alle attività comunali, sia in seguito all'evoluzione organizzativa e tecnologica delle attività, concordano di definire per l'istituto la seguente applicazione.

L'indennità verrà attribuita per ogni singola giornata di lavoro quando nella stessa si sia svolta l'attività prevista nella griglia sottostante.

n.	personale di riferimento	motivazione
1	personale ristorazione scolastica	Utilizzo impianto vapore della cucina, forni di grandi dimensioni, coltelleria e altre macchine con lame taglienti, esposizione a celle frigo, ripetuta movimentazione di carichi



2	autisti	Guida bus o camion oltre 35 q.
3	personale operaio	Utilizzo attrezzatura e utensili pericolosi, utilizzo piattaforma mobile, utilizzo impalcature e ponteggi, attività con esposizione diretta e continua al calore, al rumore o a effetti elettrici, o a sostanze chimiche nocive, ecc.; ripetuta movimentazione di carichi

note:

Poiché l'istituto contrattuale va applicato non col riferimento ad uno specifico profilo professionale, ma ad una attività di fatto svolta da operatori inquadrati in vari profili, per ogni giornata lavorata può essere attribuita solo una quota di indennità di rischio, anche se ricorrono più tipologie per cui viene attribuita l'indennità.

L'indennità è mensile e sarà liquidata con rif. alla effettiva presenza e in base alla tempistica prevista nella tabella per il salario accessorio.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a cursive signature, the initials 'GG', another cursive signature, and a large, bold signature that appears to be 'Giovanni'. Below the large signature is another cursive signature.

9. PERSONALE DOCENTE NIDI – REVISIONE APPLICAZIONE ART. 31 CCNL 14/09/2000

Anni educativi 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013

Calendario di attività, monte ore di gestione sociale, attività educativa aggiuntiva per le sospensioni

L'accordo decentrato siglato nel 2003 e riaffermato nel 2006 (vedi CCDI 4.05.2006, punto 10) è stato applicato fino all'anno educativo 2009-2010 portando alla definizione di:

- un calendario annuo di funzionamento dei nidi d'infanzia pari a 39 settimane + alcuni giorni di attività, con interruzione per due settimane a Natale ed una a Pasqua (3 settimane di sospensione);
- un orario lavorativo di 30 ore settimanali in attività frontali, oltre alla definizione di un monte ore annuo per docente di 170 ore per la gestione sociale;
- 5 settimane di sospensione (3 durante il calendario + 2 in luglio).

Alla luce della nuova situazione di difficoltà finanziaria dell'Ente (crisi economica e riduzione delle capacità di spesa), ma anche nella prospettiva di rafforzamento del servizio promosso dall'Amministrazione (investimenti per nuove strutture educative per l'infanzia e abbassamento della spesa corrente), si rende necessaria una riorganizzazione delle attività che risponda alle esigenze di servizio delle famiglie utenti. In questo diverso contesto il contenuto contrattuale nazionale fa scaturire una nuova e diversa proposta per ridurre la spesa per l'ente locale, garantire la solidità e la qualità dei servizi all'utenza, consentire una gratificazione economica del personale docente per il proprio apporto aggiuntivo alle attività educative del nido.

Ecco dunque il nuovo assetto del servizio quanto a calendario, attività estiva, intervento educativo aggiuntivo delle docenti da raggiungere nel 2012/2013, secondo le modalità di seguito indicate:

- apertura annuale del servizio all'utenza secondo un calendario annuale di 42 settimane, da inizio settembre a fine giugno, da far conoscere all'utenza al momento dell'apertura del bando d'iscrizione al nido;
- sospensione dell'attività del nido per gli utenti di tre settimane, di cui due settimane a Natale e una a Pasqua, e per eventuali "ponti" (da precisare esattamente secondo il calendario annuo);
- previsione di un'attività di nido estivo durante il mese di luglio per 4 settimane per le famiglie che lo richiedono (con modalità organizzative da definire secondo numero e caratteristiche delle richieste dell'utenza);
- orario lavorativo delle docenti pari a 30 ore settimanali di attività frontali con i bambini + 130 ore annue per docente di attività integrative (programmazione, documentazione, valutazione, formazione ed aggiornamento, collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie);
- delle attività integrative fanno parte le attività di riorganizzazione iniziale a settembre e la festa con i bambini che accedono al nido per la prima volta;
- ulteriori attività dei docenti durante i periodi di sospensione, come previsto dall'art. 31 - comma 5 - del CCNL 14/09/2000, sono definite secondo il calendario annuale, comprendente due settimane di attività nel nido estivo, mentre le ore/giornate restanti saranno utilizzate, anche in singole giornate non continuative, solo nell'ambito del monte ore annuo già definito, per aggiornamento

professionale, verifica dei risultati, definizione del piano di lavoro anche per la progettazione educativa riguardante le nuove strutture per l'infanzia;

- i giorni di congedo ordinario delle docenti saranno situati di norma nel periodo di luglio (salvo le due settimane di nido estivo) e agosto;
- l'Amministrazione Comunale riconosce ad ogni docente per le attività di nido estivo un incentivo di 300,00 euro annui (oltre oneri e IRAP).

Ecco le modalità particolari di accordo relativo al calendario e al monte ore delle attività integrative per giungere al nuovo assetto, con riferimento ad ogni anno educativo:

Anno 2010/2011

Il calendario svolto è quello riportato in allegato. Il monte ore delle attività integrative viene definito in 120 annue.

Anno 2011/2012

Il calendario da svolgersi è quello riportato in allegato. Il monte ore delle attività integrative viene definito in 130 annue.

Anno 2012/2013

Il calendario da svolgersi è quello di 42 settimane per l'utenza, con tre settimane di sospensione (2 a Natale, 1 a Pasqua) come riportato in allegato. Il monte ore delle attività integrative viene definito in 130 annue.

Il calendario per gli anni 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013 è definito secondo le precedenti indicazioni come da allegato 1.

Vengono così confermati gli elementi di accordo già collaudati del passato per rafforzare il servizio estivo offerto all'utenza con l'utilizzo, almeno parziale, dei docenti comunali per un minor costo di erogazione del servizio, altrimenti effettuato interamente da una cooperativa di servizi educativi. Questo assetto organizzativo avrà svolgimento anche per gli anni successivi al 2012/2013 in mancanza di nuova e diversa definizione degli accordi.

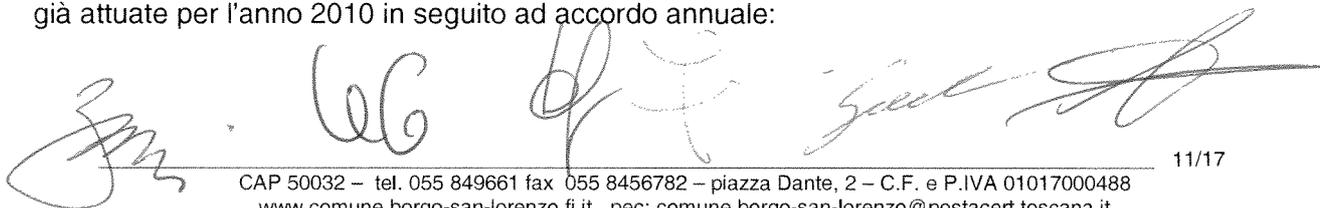
Attraverso l'utilizzo della Banca delle ore il dirigente autorizzerà il riscontro equilibrato delle esigenze educative e di quelle relative alle attività integrative da svolgersi.

10. ATTUAZIONE ART. 208 CDS PER OPERATORI DI PM

Premesso che:

- l'art. 208, commi 2 e 4, del D. Lgs. 30 aprile 1992 n. 285 (Nuovo codice della strada) e successive modifiche e integrazioni, prevede che una quota percentuale dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie in materia di codice della strada è destinata ad interventi in materia di assistenza e previdenza a favore del Corpo di polizia municipale;
- l'art. 17 del CCNL 22/01/2004 autonomie locali ha previsto che le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali di cui all'art. 208 sopra citato devono essere gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL 14/09/2000 formati da rappresentanti dei dipendenti dell'Ente Locale e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge 300/1970;

le Parti concordano di dare applicazione all'art. 208 del Codice della Strada a favore degli appartenenti alla Polizia Municipale di Borgo San Lorenzo con le modalità seguenti, che sono state già attuate per l'anno 2010 in seguito ad accordo annuale:



1. l'Ente stabilisce di accantonare annualmente a decorrere dall'anno 2011 un importo pari a 3.250 euro, imputato ai proventi di cui all'art. 208, per le 13 unità in servizio presso la Polizia Municipale alla data del presente accordo, costituendo un apposito fondo;
2. le somme destinate al fondo sono suddivise in modo uguale tra tutti gli appartenenti alla Polizia Municipale e possono essere utilizzate a scelta del singolo dipendente per una o più delle finalità indicate dalla norma; il dipendente può rinunciare all'utilizzo di quanto spettante e rilasciare la propria quota a disposizione degli altri appartenenti alla Polizia Municipale, tale rinuncia dovrà essere in forma scritta e, se non disdettata sempre in forma scritta direttamente al dirigente della Polizia Municipale entro il 30 giugno di ogni anno solare, si rinnoverà tacitamente per un altro anno; la quota in avanzo verrà suddivisa in parti uguali tra il personale rimanente;
3. il personale della Polizia Municipale s'impegna a non effettuare più di due tipi di polizza; ogni tipo di polizza dovrà avere obbligatoriamente un referente tra il personale della Polizia Municipale che ha aderito; il referente dovrà fornire preventivamente in forma scritta all'Amministrazione Comunale tutte le informazioni relative all'utilizzo delle somme, in particolare fornirà copia della polizza, del regolamento adottato per l'utilizzo del fondo, dei nominativi dei dipendenti interessati, ecc.
4. ogni polizza dovrà essere condivisa dall'Amministrazione Comunale e questa s'impegna mediante apposito atto alla liquidazione della polizza a partire dalla data di stipulazione del contratto con la società assicurativa, o banca o altro;
5. il dipendente beneficiario potrà usufruire di quanto stabilito dalla polizza direttamente presso l'agenzia o la società assicurativa o la banca, ecc.
6. l'Amministrazione Comunale potrà chiedere conto in forma scritta dell'operato al referente, ma sempre nel rispetto del D. Lgs. 30.06.2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni;
7. si concorda che l'importo di cui al punto 1 potrà essere rivalutato annualmente, compatibilmente alle previsioni contrattuali e normative;
8. la DTPP s'impegna a comunicare per tempo al personale della Polizia Municipale, alle RSU e alle Organizzazioni sindacali, e comunque 120 giorni prima della scadenza annuale della polizza, l'eventuale impossibilità di proseguire l'impegno di spesa per l'alimentazione del fondo.

Queste somme destinate alla previdenza, poiché derivano da una previsione della legge statale, sono conteggiate nella spesa complessiva annuale del personale, mentre non concorrono alla definizione del tetto di spesa relativa al salario accessorio.

11. PIANO GENERALE DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Tenendo conto della decurtazione della spesa per la formazione disposta dal DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010 le Parti confermano il proprio interesse ad incentivare la formazione del personale dipendente dell'Ente a tempo indeterminato, ma ne rinviando l'articolazione delle modalità al prossimo CCDI successivo al CCNL per definirne l'operatività.

ALLEGATI:

- Allegato 1 – Servizi educativi per la prima infanzia: calendario delle attività degli anni educativi 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013
- Allegato 2 – Tempistica del trattamento economico accessorio

Borgo San Lorenzo, li 30 dicembre 2011

Handwritten signature and initials in black ink. The signature is written in a cursive style and appears to be 'Emi'. To its right are the initials 'CB'. Further right is a larger, more complex signature that is difficult to decipher but may include the name 'Gianfranco'. Below this signature is another set of initials, possibly 'hr'.

SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA

Calendario delle attività per l'anno educativo 2010/2011

1 settembre - 3 settembre 2010	periodo di riorganizzazione e festa bambini nuovi iscritti
6 settembre - 23 dicembre 2010	<u>16 settimane di apertura del servizio all'utenza</u>
24 dicembre 2010 - 7 gennaio 2011	2 settimane di sospensione (Natale) + ponte
10 gennaio - 20 aprile 2011	<u>14 settimane e 3 gg di apertura del servizio all'utenza</u>
21 aprile - 26 aprile 2011	1 settimana di sospensione (Pasqua)
27 aprile - 30 giugno 2011	<u>9 settimane e 2 gg di apertura del servizio all'utenza</u>
3 giugno	ponte

Per le famiglie richiedenti:

4 luglio - 29 luglio 2011 4 settimane di nido estivo

I docenti comunali hanno già svolto durante il calendario del nido le sospensioni di Natale e Pasqua senza attività. I due ponti del 2011 sono aggiunti alla sospensione.

I docenti comunali svolgono poi il nido estivo con queste modalità: il 1^a luglio (preparazione) e ulteriori due settimane di attività con i bambini iscritti da definire dal punto di vista organizzativo solo successivamente alla raccolta delle iscrizioni.

1 agosto - 31 agosto = 25 giorni di ferie
i restanti giorni di ferie sono da utilizzare durante il mese di luglio

NB - Le docenti nido lavorano su 6 gg. e dunque usufruiscono di 36 gg. ferie

Calendario delle attività per l'anno educativo 2011/2012

1 settembre - 3 settembre 2011	periodo di riorganizzazione e festa bambini nuovi iscritti
5 settembre - 23 dicembre 2011	<u>16 settimane di apertura del servizio all'utenza</u>
31 ottobre	ponte
9 dicembre	ponte
26 dicembre 2011 – 7 gennaio 2012	2 settimane di sospensione (Natale)
9 gennaio - 4 aprile 2012	<u>12 settimane e 3 gg di apertura del servizio all'utenza</u>
5 aprile – 10 aprile 2012	1 settimana di sospensione (Pasqua)
11 aprile - 29 giugno 2012	<u>11 settimane e 3 gg di apertura del servizio all'utenza</u>
30 aprile	ponte

Per le famiglie richiedenti:

2 luglio – 27 luglio 2012 4 settimane di nido estivo

I docenti comunali svolgono durante il calendario del nido le sospensioni di Natale e Pasqua senza attività. I due ponti del 2011 e quello del 2012 sono aggiunti alle sospensioni.

I docenti comunali svolgono il nido estivo con queste modalità: il 30 giugno (preparazione) e ulteriori due settimane di attività con i bambini iscritti da definire dal punto di vista organizzativo solo successivamente alla raccolta delle iscrizioni.

1 agosto – 31 agosto = 25 giorni di ferie
i restanti giorni di ferie sono da utilizzare durante il mese di luglio

NB – Le docenti nido lavorano su 6 gg. e dunque usufruiscono di 36 gg. ferie

Calendario delle attività per l'anno educativo 2012/2013

5 settembre - 7 settembre 2012	periodo di riorganizzazione e festa bambini nuovi iscritti
10 settembre - 22 dicembre 2012	<u>15 settimane di apertura del servizio all'utenza</u>
2 novembre 2012	ponte
27 dicembre 2012 – 5 gennaio 2013	2 settimane di sospensione (Natale)
7 gennaio - 27 marzo 2013	<u>11 settimane e 3 gg. di apertura del servizio all'utenza</u>
28 marzo – 2 aprile 2013	1 settimana di sospensione (Pasqua)
26 aprile 2013	ponte
3 aprile - 29 giugno 2013	<u>12 settimane e 2 gg. di apertura del servizio all'utenza</u>

Per le famiglie richiedenti:

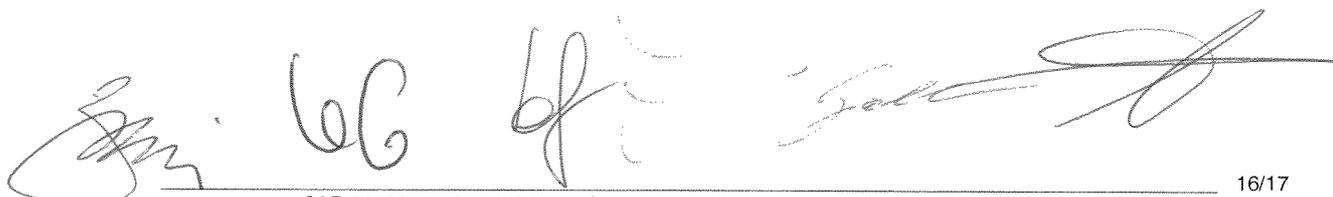
1 luglio – 26 luglio 2013 4 settimane di nido estivo

I docenti comunali svolgono durante il calendario del nido le sospensioni di Natale e Pasqua senza attività. I due ponti, uno del 2012 e uno del 2013 sono aggiunti alle sospensioni.

I docenti comunali svolgono il nido estivo con queste modalità: il 29 giugno (preparazione) e ulteriori due settimane di attività con i bambini iscritti da definire dal punto di vista organizzativo solo successivamente alla raccolta delle iscrizioni.

1 agosto – 31 agosto = 25 giorni di ferie
i restanti giorni di ferie sono da utilizzare durante il mese di luglio

NB – Le docenti nido lavorano su 6 gg. e dunque usufruiscono di 36 gg. ferie



TEMPISTICA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

n.	compenso da liquidare	riferito a	tempistica per la liquidazione	note
1	indennità di rischio	mese in corso	mensile	
2	indennità di turno	mese prec.	mensile	
3	indennità di reperibilità	mese prec.	mensile	
4	indennità di missione	mese prec.	mensile	
5	servizio straordinario	mese prec.	mensile	
6	indennità di particolare responsabilità	anno precedente	marzo	in base alla ricognizione annuale
7	indennità di maneggio valori	anno precedente	marzo	in base alla ricognizione annuale
8	indennità di disagio	semestre precedente	2° sem. = marzo 1° sem. = ottobre	articolata in 4 tipologie
9	indennità per part. figure professionali	semestre precedente	2° sem. = marzo 1° sem. = ottobre	
10	retribuzione di risultato posizioni organizzative	anno precedente	maggio	in base alla valutazione del dirigente o dell'OIV
11	premierità individuale dipendenti non dirigenti ed eventuali progetti di produttività	anno precedente	maggio	in base alla valutazione individuale dei dipendenti
12	Incentivo educatori per nido estivo	luglio precedente	settembre	

nota:

le liquidazioni mensili avverranno due mesi dopo (es. per le attività di gennaio in marzo);
le applicazioni contrattuali, compresa la variazione delle tariffe (turno, reperibilità, straordinario ecc.), hanno una tempistica conseguente ai tempi di approvazione dei nuovi CCNL.

TEMPISTICA MENSILE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

mese	voci variabili nel cedolino
gennaio	1,2,3,4,5
febbraio	1,2,3,4,5
marzo	1,2,3,4,5 + 6, 7, 8, 9 (2° sem.)
aprile	1,2,3,4,5
maggio	1,2,3,4,5 + 10, 11
giugno	1,2,3,4,5
luglio	1,2,3,4,5
agosto	1,2,3,4,5
settembre	1,2,3,4,5 + 12
ottobre	1,2,3,4,5 + 8, 9 (1° sem.)
novembre	1,2,3,4,5
dicembre	1,2,3,4,5