

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Novellara.

PREMESSA.

L'Amministrazione Comunale di Novellara e le Organizzazioni Sindacali aziendali e territoriali, su richiesta della parte sindacale ed in attesa del nuovo CCNL, condividono l'esigenza di procedere alla contrattazione collettiva integrativa a livello di ente, essendo stato disdettato dall'Amministrazione comunale il precedente contratto integrativo alla sua naturale scadenza, ed essendo decaduta la vigenza del contratto integrativo del personale distaccato al Corpo Unico di Polizia Municipale siglato in data 23.12.2010, non ulteriormente applicabili con decorrenza 1° gennaio 2013 ai sensi dei commi 2 e 4 dell'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009.

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Novellara con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, contratti formazione e lavoro e interinali.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione per la durata di quattro anni, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Perderà efficacia automaticamente con l'entrata in vigore del nuovo CCNL. Le disposizioni che con esso non risultano in contrasto, continueranno ad applicarsi fino alla sottoscrizione del nuovo contratto integrativo con le modalità previste dal nuovo contratto nazionale.
3. Vengono definite con apposita intesa annuale le somme relative alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Per il personale attualmente appartenente al Corpo Unico di Polizia Municipale "Bassa Reggiana" si provvederà con apposita a separata intesa economica annuale, che dovrà essere recepita dalle singole delegazioni trattanti di ciascun Comune facente parte del Corpo nell'ambito della propria contrattazione decentrata. Al fini della sottoscrizione dell'intesa economica annuale del personale di Polizia Municipale la delegazione di parte pubblica è composta dall'insieme delle delegazioni di parte pubblica dei singoli Comuni associati, e la delegazione sindacale dalle OO.SS. e dalle R.S.U. di ogni singolo Comune.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali che non siano in contrasto con le disposizioni di legge e contrattuali vigenti, rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

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

Art. 3 - Diritto di informazione ai dipendenti.

1. I componenti delle RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. E' consentito, inoltre alla RSU, l'utilizzo della e-mail dell'Ente per ricezione o trasmissione di materiale di interesse sindacale.
3. La R.S.U può avvalersi della strumentazione dell'Ente per la riproduzione di materiale di interesse sindacale, privilegiando la trasmissione elettronica.

Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro dei dipendenti.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 5 - Formazione ed aggiornamento professionali.

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali. A tal fine l'Ente destina risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
2. L'Ente promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - a) *corsi di formazione professionale*, per il personale neoassunto: per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - b) *corsi di riqualificazione professionale*, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni equivalenti della medesima categoria di appartenenza: tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - c) *corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale*, rivolti al restante personale.
3. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento, cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

4. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese tramite il servizio economato.

5. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 6 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.

2. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione preventiva, ancorché verbale, da parte del Responsabile del servizio di appartenenza.

3. Annualmente le parti si incontrano per verificare l'utilizzo e l'attribuzione dello stesso per singoli servizi.

4. La prestazione minima considerata straordinario deve essere di almeno 15 minuti (lo straordinario matura dal 16° minuto in poi).

5. Gli importi relativi allo straordinario saranno pagati trimestralmente.

Art.7 – Ferie

1. Al fine di garantire la puntualità dei servizi al cittadino e di conciliarla con le legittime esigenze dei dipendenti, i singoli settori appronteranno all'inizio di ogni anno, il piano ferie che dovrà coniugare esigenze personali dei dipendenti con le esigenze dei singoli servizi garantendone la continuità.

2. L'assegnazione dei periodi dovrà essere concordata con il Responsabile del settore e fra gli interessati in base al principio della rotazione.

3. Il piano deve comunque prevedere il godimento da parte dei dipendenti di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre.

Art. 8 – Permessi retribuiti

1. I tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali e famigliari, di cui all'art. 19 comma 2 del CCNL del 06.07.1995, in armonia con quanto disposto dall'art.71, comma 4 del D.Lgs. 112/2008 convertito in L. 133/2008 sono concedibili anche attraverso il frazionamento in ore. In questo caso le ore annuali di permesso, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro, ammontano a 18 ore.

2. I permessi di cui al comma 1 possono essere utilizzati anche nel caso di impedimento a recarsi nel luogo di lavoro a seguito di eventi eccezionali o di disposizione di chiusura delle strutture.

Art. 9 – Servizio mensa convenzionato e buono pasto sostitutivo.

1. L'Amministrazione mette a disposizione dei dipendenti un servizio di mensa convenzionato, oltre alla fruizione in alternativa del buono pasto sostitutivo, utilizzabile esclusivamente nei periodi di chiusura della mensa in convenzione.

2. L'importo del servizio mensa in convenzione da corrispondere a carico dell'Amministrazione, nonché il valore del buono pasto sostitutivo sono determinati nella misura di 2/3 del costo del pasto completo erogato presso la mensa convenzionata e comunque nel rispetto del limite massimo di legge (Legge n.135 del 7 agosto 2012).

Art. 10 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite secondo le finalità di seguito elencate:

– Indennità.

1. Con il presente contratto decentrato si individuano le seguenti casistiche di indennità da riconoscere al personale dipendente avente diritto. In sede di intesa annuale ne viene determinato il relativo importo.

- A. Indennità di responsabilità (art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01.04.1999 come sostituito dall'art. 7 c. 1 CCNL 09.05.06):
- a. indennità di responsabilità di € 464,74 annui da riconoscere al personale di cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, per incarico di responsabilità di servizio conferito con atto formale e per sostituzione responsabile di settore sempre conferito con analogo atto formale;
 - b. indennità di responsabilità di € 309,84 annui da riconoscere al personale di cat. C per il coordinamento stabile e continuativo di gruppi di lavoro;
 - c. indennità di responsabilità prevista nell'art. 36 c. 2 del CCNL 22/01/2004 (inclusi operatori Urp) determinata nella misura fissa di € 300,00 annui. In caso che tali figure beneficino già di una indennità di responsabilità si applicherà solo quella di maggior favore;
 - d. indennità di responsabilità di € 1.033,00 annui da riconoscere al personale di cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, per incarico di responsabilità all'interno del Corpo Unico di Polizia Municipale Bassa Reggiana;
 - e. indennità di responsabilità di € 1.300,00 annui da riconoscere al personale di cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, per incarico di Economo per il servizio associato del Corpo Unico di Polizia Municipale Bassa Reggiana, a partire dall'annualità 2014;
 - f. indennità di responsabilità di € 2.500,00 annui da riconoscere al personale di cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, per incarico di Vice-Comandante o di Responsabile della Gestione Amministrativa e Contabile di Cassa all'interno del Corpo Unico di Polizia Municipale Bassa Reggiana a partire dall'annualità 2014;
- B. Indennità per rischio (art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 01.04.1999) stabilita in € 30,00 mensili dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004, riconosciuta alle seguenti categorie di personale:
- a. Collaboratore Servizi Sociali inquadrato in cat.B3 (rischio biologico);
 - b. Assistente di Base inquadrato in cat.B1 (rischio biologico);
 - c. Collaboratore di cucina – cat.B3 (rischio contatto con strumenti da taglio e con preparazioni di cucina ad alte temperature);
 - d. Capo cuoca – cat.C1 (rischio contatto con strumenti da taglio e con preparazioni di cucina ad alte temperature)
 - e. Assistente Tecnico Esperto inquadrato in cat.B1 addetto al Centro Stampa (rischio contatto continuato con sostanze potenzialmente nocive presenti nelle macchine stampanti quali toner, ecc.)

- f. Istruttore tecnico – Cat. C1 c/o squadra manutenzione (Rischio di tagli, rischio di incidenti stradali per utilizzo automezzi, rischio di investimento per lavori eseguiti in strade con elevato traffico);
 - g. Collaboratore tecnico – Cat. B3 (Rischio di tagli, rischio di incidenti stradali per utilizzo automezzi, rischio di investimento per lavori eseguiti in strade con elevato traffico).
- C. Indennità maneggio valori (art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 01.04.1999). L'indennità di maneggio valori viene erogata all'Economo Comunale, unico agente contabile previsto dal Regolamento di Contabilità dell'Ente, nella misura massima consentita pari a Lire 3.000 giornaliere (€ 1,549) prevedendo un importo forfettario annuo di € 472,56. Ai sub-agenti contabili previsti dal Regolamento di Contabilità, e tenuti a render il conto all'Economo, viene attribuita un'indennità forfetaria proporzionale a quella stabilita per l'Economo in relazione alla massa monetaria riscossa, con riferimento all'ultimo esercizio finanziario chiuso. Qualora il sub-agente non sia esattamente individuato dal Regolamento di Contabilità, il Responsabile di Settore nell'ambito della propria autonomia individuerà il sub-agente del relativo servizio, ovvero ripartirà l'importo dovuto fra tutti coloro che effettivamente maneggiano valori. L'indennità viene erogata annualmente.

2. Le suindicate indennità, ad eccezione del maneggio valori, saranno pagate mensilmente. L'indennità di rischio verrà corrisposta in base alla presenza in servizio.
3. Le indennità verranno corrisposte previa individuazione del personale avente diritto da parte del responsabile di servizio competente. Annualmente si richiederà ai Responsabili la conferma delle condizioni rispetto alle casistiche sopra indicate.
4. Con riferimento alle indennità demandate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata, è fatta salva la facoltà delle parti di rivederle, nell'intesa economica annuale, stabilendo importi e criteri diversi.

Art. 11 – Individuazione fondo di previdenza complementare per destinazione fondi accantonati ai sensi dell'art.208 CdS per il personale del Corpo Unico di Polizia Municipale.

1. Salvo diverse disposizioni derivanti da accordi collettivi nazionali, a decorrere dall'anno 2013 una quota percentualmente determinata annualmente dei proventi derivanti da sanzioni amministrative relative all'applicazione del Codice della Strada, sarà destinata ai sensi dell'art.208 del CdS, a finalità previdenziali esclusivamente per il Personale della P.M. assunto a tempo indeterminato e determinato inquadrato nel profilo dell'area di vigilanza. In caso di assunzioni e cessazioni in corso d'anno sono beneficiari coloro che hanno una durata del rapporto di lavoro minimo pari a 6 mesi, in proporzione ai mesi lavorati, intendendo per mese intero quello lavorato per almeno 15 giorni.
2. Tali risorse saranno destinate a partire dall'anno 2013 e per gli anni successivi dalle Amministrazioni Comunali in forma di quota individuale al fondo "PERSEO" previa adesione/iscrizione da parte dei lavoratori. Le quote fino ad ora accantonate sono comprensive del contributo di solidarietà (10%) a carico del datore di lavoro. Per gli anni successivi si valuterà eventuale diversa modalità di attribuzione dell'onere del contributo di solidarietà.
3. Tali quote verranno determinate annualmente a consuntivo sulla base dell'ammontare complessivo dei proventi incassati nell'anno di riferimento e certificati dal Comandante con apposita relazione/comunicazione.
4. Il Comune di Novellara si impegna a versare al Fondo di Previdenza Complementare "Perseo" le quote accantonate coi proventi del CdS come da accordo

del 15 dicembre 2005 e successivi accordi integrativi, a partire dall'anno 2005 e fino al 2012, previa iscrizione/adesione dei dipendenti interessati.

5. Le parti si danno atto che il versamento delle quote precedentemente già destinate ai sensi dell'art. 208 del D. Lgs. n. 285/92 potranno essere trasferite al Fondo Perseo solo previa adesione dei dipendenti al Fondo come previsto dalla legislazione vigente in ragione della sua stessa natura.

6. Gli uffici competenti provvederanno ad impegnare e liquidare le quote a favore del Fondo di previdenza Complementare "PERSEO" entro tre mesi dalla data di adesione dei dipendenti.

7. Il Comune di Novellara continuerà a conservare nel proprio bilancio le quote accantonate a favore dei dipendenti non ancora iscritti al Fondo, rendicontandone annualmente l'ammontare alle Rappresentanze dei Lavoratori, in attesa di scelte diverse da parte dei lavoratori secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

8. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro il fondo individuato prevede le seguenti possibilità:

- Proseguire la partecipazione su base personale
- Trasferire la propria posizione presso altro fondo contrattuale
- Riscattare la propria posizione individuale

9. L'obbligo contributivo dell'Ente ha comunque termine con la cessazione del rapporto di lavoro o per passaggio del dipendente in servizi/strutture diverse dalla Polizia Municipale.

Art.10 - Disposizione finale.

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Novellara lì, 9.05.2014

P. l'Amministrazione Comunale di Novellara

p. le OO.SS.

Dott. Luigi Bova (Presidente)

C.G.I.L. FP (Francesca Fornasari)

Dott.ssa Elisa Paterlini (Componente)

R.S.U. (Scazza Angela)

Dott. Nicola Rebecchi (Componente)

R.S.U. (Ghizzoni Fabio)

R.S.U. (Uboldi Pierangelo)

Dott.ssa Farina Maria Luisa (Verbalizzante)

R.S.U. (Atzori Janis)

R.S.U. (Mantovani M. Teresa)

R.S.U. (Sculli Samuela)
