



COMUNE DI MAGLIANO ALFIERI
Provincia di CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
STIPULATO IN DATA 26/12/2004 – VERBALE INTEGRATIVO ANNO 2009

L'anno **duemiladieci**, il giorno nove del mese di febbraio nella residenza del Comune di Magliano Alfieri;

TRA

La delegazione di parte pubblica costituita dal Responsabile del Servizio Personale Dott. Giuseppe SAMMORI', Segretario Comunale

E

per le R.S.U. il dipendente Comunale Sig. Piero CAVALLERO,

PREMESSO

- che in data 22.1.2004 è stato sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro per il quadriennio normativo 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003;
- che in data -9/05/2006 è stato sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il biennio economico 2004-2005;
- che in data 11/04/2008 è stato sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per quadriennio normativo 2006-2009 e per biennio economico 2006-2007;
- che in data 31/07/2009 è stato sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il biennio economico 2008-2009;
- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 in data -1/09/2009 si è provveduto a costituire la delegazione di parte pubblica , come sopra indicata, abilitata alle trattative relative ai contratti collettivi decentrati integrativi previsti all'art. 4 comma 1 e 2 del C.C.N.L. 22/01/2004 nonché ad approvare le direttive alle quali la delegazione trattante di parte pubblica si dovrà attenere nella stipula del contratto collettivo decentrato per l'anno 2009;
- che sul presente contratto collettivo integrativo decentrato è stato acquisito in data 23/01/2010 il parere favorevole del Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 5 del CCNL;
- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 in data 27/01/2010, esecutiva, è stato recepito il C.C.D.L. per l'anno 2009, così come concordato tra l'Amministrazione Comunale e la R.S.U.;

Visto il precedente contratto collettivo decentrato – Comparto Enti Locali, sottoscritto in data -6/12/2004, il contratto integrativo per l'anno 2005 sottoscritto in data 12/12/2005, il contratto integrativo per l'anno 2006 sottoscritto in data 15/12/2006, il contratto integrativo per l'anno 2007 sottoscritto in data 28/12/2007 e il contratto integrativo per l'anno 2008 sottoscritto in data 23/12/2008;

Rilevato che l'accordo siglato ha valore sino alla data del 31/12/2009 per la parte economica e del 31/12/2010 per la parte normativa ed avrà validità per tutta la vigenza del C.C.N.L.;

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate di seguito risultanti, sottoscrivendole in apposito spazio finale.

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente C.D.I si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente del Comune di Magliano Alfieri.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto integra quello sottoscritto in data 23/12/2008 per la parte normativa ed il periodo – 1/01/2009 – 31/12/2009 per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data della sottoscrizione.
3. Per ciò che attiene la costituzione del fondo del salario accessorio le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno, fatto salva la possibilità di calendarizzare ulteriori incontri laddove una delle parti ritenga ce ne sia la necessità.

Art. 3
Conferma sistema relazioni sindacali CCNL 1-4-99

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e di ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
4. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 e 8 del CCNL 01/04/1999 e successive modificazioni ed integrazioni.
5. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano, entro trenta giorni dalla 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.

6. Il tempo impegnato dalla RSU in trattative, esame, consultazioni, confronti all'interno dell'orario di servizio deve essere considerato come servizio effettivamente prestato.
7. L'ente ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1998/2001, provvederà a dare preventiva e comunque, qualora non possibile, tempestiva informazione su tutte le materie e gli atti riguardanti il personale e le materie oggetto di contrattazione e concertazione, in particolare modo in casi di esternalizzazioni di appalti, di utilizzo di lavori atipici e per il ricorso a consulenze esterne.
8. In caso di sciopero previsto per l'intera giornata o ad ore, la trattenuta sarà pari alle ore che effettivamente il dipendente avrebbe dovuto prestare nella giornata stessa.
9. Tutte le norme in materia di esercizio delle attività sindacali, non disapplicate dal CCNL, continuano ad operare.
10. L'Amministrazione assicura, di volta in volta, alla R.S.U. la disponibilità di locali per riunioni e di uno spazio appositamente dedicato per la pubblicazione di informazioni.

Art. 4

Contratto individuale

L'amministrazione è obbligata a stipulare contratti individuali di lavoro con i propri dipendenti. I contratti individuali devono contenere tutti gli elementi previsti dalla normativa e dal CCNL e devono essere aggiornati rispetto alla nuova classificazione del personale.

Art. 5

Tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato integrativo

1. Il presente C.D.I. ha durata quadriennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore dei Conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tale organismo. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Acquisito il parere favorevole del Revisore del Conto, l'Organo di Governo dell'Ente autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
3. Il presente C.D.I. conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
4. L'ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, dopo la sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale.

Art. 6

Concertazione

Ciascuno dei soggetti legittimati di cui all'art. 10 comma 2 CCNL 1.4.1999, ricevuta l'informazione di cui all'art. 7 può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva

autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

La concertazione si effettua per le materie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:

- articolazione dell'orario di servizio.

Art. 7

Regolamentazione del diritto di sciopero – Servizi pubblici essenziali

In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni - Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene assicurato il seguente contingente di personale:

- n. 1 addetto ai servizi demografici (individuato dal Responsabile Servizio Personale- Segretario comunale);
- n. 1 addetto alla Ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi (individuato dal Responsabile Servizio Personale-Segretario Comunale).

Art. 8

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché di prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti ed alle condizioni di lavoro di tutti i dipendenti.

L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.

Art. 9

Comitato per le pari opportunità

1. Al fine di rimuovere le cause che impediscono un effettiva parità tra uomo e donna all'interno dell'Ente viene istituita la commissione delle pari opportunità che è formata da un componente per ogni organizzazione sindacale e da uno nominato dalla RSU da un numero di componenti da parte dell'amministrazione in modo che all'interno vi sia un numero di componenti paritetico. Il 50% dei componenti dovrà essere donna e, al fine di garantire la componente di genere, il numero della commissione verrà adeguato fino a raggiungere la percentuale richiesta.
2. Ai componenti le commissioni dovrà essere garantita l'agibilità all'interno dell'orario di lavoro e pertanto durante i lavori delle commissioni o nell'espletamento delle funzioni richieste dai comitati, il personale è considerato a tutti gli effetti in servizio.
3. L'Ente attiverà proprie risorse, anche attraverso i finanziamenti regionali o della comunità Europea, al fine di consentire il funzionamento delle commissioni.

Art. 10
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del CCNL, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente o viene concordata la costituzione di un unico comitato fra Enti territorialmente contigui, finalizzati agli obiettivi previsti nell'art. 8 del CCNL 2002/2005.

I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Il comitato paritetico ha i seguenti compiti:

- Raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- Individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- Formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- Formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli Enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/ consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Riguardo al comitato, le parti si impegnano a concordare la costituzione del comitato medesimo con Enti territorialmente contigui (Art. 8, c. 6)

Art. 11
Ferie

11.1 Misura e computo delle ferie

In base all'art. 18 del C.C.N.L. 05/07/1995 il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito nella misura di 32 o di 28 giorni lavorativi, a seconda che l'orario settimanale di lavoro sia distribuito rispettivamente su 6 o su 5 giorni lavorativi.

La durata delle ferie è comprensiva delle due giornate previste dall'art. 1 comma 1 lett. a) della legge 23/12/1977 n. 937.

I dipendenti *neo assunti* hanno diritto a 30 giorni di ferie comprensivi delle 2 giornate previste dalla legge 937/1977, che si riducono a 26 nel caso in cui l'orario di lavoro sia articolato su 5 giorni. A tale personale, decorsi tre anni di servizio, spettano i giorni di ferie di cui al primo comma.

Per il personale che viene assunto o che cessa *in corso d'anno* le ferie e le festività soppresse si calcoleranno in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

11.2 Festività soppresse

Oltre ai giorni di ferie come sopra determinati, a tutti i dipendenti spettano le 4 giornate di riposo meglio note come "recupero festività soppresse" previste dalla legge n. 937/1977, fruibili a richiesta degli interessati, tenendo conto delle esigenze di servizio, nel corso dell'anno solare.

Si precisa che un giorno di cosiddetto recupero festività soppresse matura ogni 3 mesi di servizio.

11.3 Ricorrenza del Santo Patrono

E' considerata altresì giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono S. Vincenzo Ferrer, ricadente il giorno del -5 aprile di ogni anno.

In ogni caso il dipendente potrà usufruire delle festività di che trattasi in un giorno diverso dalla ricorrenza purché entro l'anno.

11.4 Irrinunciabilità e non monetizzabilità delle ferie.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile, in quanto rispondono all'esigenza costituzionalmente garantita (art. 36 della Costituzione) di consentire al lavoratore il recupero delle energie psico-fisiche nell'interesse anche del datore di lavoro.

Non sono monetizzabili, nel senso che il diritto alle ferie non può essere sostituito con l'attribuzione di un compenso sostitutivo commisurato all'ordinaria retribuzione spettante per il periodo di ferie non goduto. A questa regola fa eccezione l'ipotesi in cui all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, il dipendente non abbia fruito delle ferie spettanti a tale data per esigenze di servizio; in tal caso il dipendente ha diritto al pagamento sostitutivo delle stesse.

Tale pagamento sostitutivo è subordinato, si ribadisce, ad una effettiva impossibilità del dipendente ad usufruire delle ferie per esigenze di servizio. Non potrà infatti essere corrisposto il compenso qualora il mancato godimento delle ferie sia stato determinato da volontà unilaterale del lavoratore e quando non risulti da atto certo che questi abbia avanzato richiesta in tempo utile perché il Responsabile possa comparare la compatibilità del periodo richiesto con le esigenze del servizio.

Per la corresponsione del compenso sostitutivo dovrà quindi essere trasmessa al Responsabile del Personale la documentazione comprovante che la mancata fruizione delle ferie è dovuta a motivate esigenze di servizio.

Pertanto il Responsabile del Servizio Personale dovrà curare che, in via ordinaria, i dipendenti che cessano dal rapporto durante l'anno possano usufruire delle ferie spettanti prima della cessazione del rapporto.

11.5 Modalità di fruizione delle ferie. Programmazione.

Al fine di garantire la continuità e l'efficienza di ogni servizio, l'art. 18 del C.C.N.L. 06/07/1995 prescrive che la fruizione delle ferie da parte del personale debba avvenire secondo turni prestabiliti.

Considerata che laddove alla cura di una determinata attività o processo siano previsti più soggetti, il loro diritto alle ferie dovrà conseguentemente conformarsi al metodo dell'alternanza tra gli stessi.

11.6 Rinvio delle ferie

Le ferie potranno essere godute entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Su richiesta del lavoratore, le ferie potranno essere godute per almeno due settimane consecutive, nel corso dell'anno di maturazione e per il restante periodo nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

In deroga a quanto sopra disposto, relativamente alle ferie ancora da godere per gli anni precedenti, le parti convengono di fissare al 30 settembre 2010 il termine entro cui dette ferie debbano essere godute.

11.7 Interruzione o sospensione delle ferie per motivi di servizio

Le ferie già in godimento possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio.

A tal fine, ove si verifichi tale evento, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché dell'indennità di missione per la durata del viaggio.

Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

Tutte le spese devono essere adeguatamente documentate applicando in analogia le disposizioni indicate dalla normativa, in materia di rimborso di spese anticipate durante la missione.

11.8 Sospensione delle ferie per malattia.

Le ferie sono sospese dalla malattia che si sia protratta per più di tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero.

In tali circostanze il dipendente ha l'obbligo di documentare i predetti eventi e di darne tempestiva comunicazione al Responsabile del Servizio al fine di rendere possibile il loro accertamento.

Si sottolinea che l'effetto sospensivo si produce solo allorché la malattia sia stata rigorosamente comprovata da tempestiva certificazione medica e comunicazione al datore di lavoro.

Durante il periodo di malattia o ricovero vengono applicate al dipendente tutte le disposizioni inerenti lo stato di malattia.

11.9 Conseguenze giuridiche delle ferie rispetto a particolari titoli di assenza.

Le ferie non vengono ridotte in ragione di assenza per i seguenti titoli:

- a) assenza per malattia o infortunio anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare;
- b) astensione per congedo per maternità (artt. 16 e 22 del D.Lgs. 26/03/2001 n. 151);
- c) i primi trenta giorni di congedo parentale (artt. 32-34 del D.Lgs. 151/2001 e art. 17 comma 5 del C.C.N.L. 14/09/2000);
- d) congedi per malattia del figlio fino al compimento dei tre anni di età (art. 47 del D.Lgs. 151/2001 e art. 17 comma 6 del C.C.N.L. 14/09/2000);
- e) in tutti i casi espressamente previsti dalla legge.

Solo nell'ipotesi di cui alla lettera a) il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal Responsabile del Servizio in relazione alle esigenze di servizio anche oltre i diciotto mesi, in deroga ai limiti massimi di rinvio posti da contratto stesso richiamati dal punto 6 del presente articolo.

Le ferie sono invece ridotte proporzionalmente in ragione delle assenze per i titoli sotto indicati:

- a) congedo parentale dopo i primi trenta giorni (art. 34 del D.Lgs. 151/2001 e art. 17 del C.C.N.L. 14/09/2000);
- b) aspettativa senza assegni a qualsiasi titolo;
- c) assenze per malattia del bambino (entro i tre anni) dopo i primi trenta giorni (art. 47 del D.Lgs. 15/2001);
- d) assenza ingiustificata dal servizio;
- e) in tutti i casi espressamente previsti dalla legge.

11.10 Procedura di autorizzazione alla fruizione ovvero al rinvio delle ferie

L'istanza di autorizzazione ad usufruire delle ferie deve essere presentata dal dipendente al Responsabile del Servizio Personale ed al Sindaco con tre giorni di anticipo (derogabili soltanto in casi di particolare urgenza e/o necessità).

L'interruzione delle ferie per esigenze di servizio è disposta con comunicazione scritta e motivata dello stesso soggetto.

Tutta la documentazione relativa alla fruizione delle ferie (richieste dei dipendenti, autorizzazioni di rinvio o di interruzione) dovrà essere conservata, a cura del Responsabile del Servizio, per un periodo di cinque anni.

Le parti concordano che quattro giornate di ferie possono essere usufruite suddividendole in due mezze giornate. Tale fattispecie è utilizzabile solamente nei giorni nei quali è previsto il rientro pomeridiano.

Art. 12 **Permessi retribuiti**

A domanda del dipendente (ai sensi dell'art. 19 del CCNL del 06/07/1995) sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi, da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove (otto giorni all'anno);
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado (tre giorni consecutivi per evento);
- matrimonio (quindici giorni consecutivi);
- particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita di figli (tre giorni).

Il dipendente è tenuto a presentare la richiesta con tre giorni di anticipo, indicando, compatibilmente con il diritto alla riservatezza, i motivi per cui il permesso viene richiesto. Il dipendente è tenuto a documentare debitamente l'assenza producendo idonea documentazione.

Per "particolari motivi personali o familiari" si intendono, oltre che la nascita di figli, anche la partecipazione a visite mediche, prestazioni specialistiche e accertamenti diagnostici.

I permessi per "particolari motivi personali o familiari" sono fruibili (oltre che a giornata intera) anche ad ore. In tal caso il peso orario dei tre giorni di permesso previsti corrisponde a 18 ore (6 ore per ciascuno dei tre giorni). L'utilizzo di un'intera giornata di permesso deve sempre considerarsi corrispondente a 6 ore sia se goduto in una giornata ad orario lungo sia in una giornata ad orario breve.

In ogni caso la suddetta disposizione si intende automaticamente modificata nel caso in cui la contrattazione collettiva o specifica normativa di settore definiscano diversamente termini e modalità di fruizione dei permessi medesimi (art. 71, comma 4, legge 133/2008).

Art. 13 **Permessi brevi**

Il dipendente (ai sensi dell'art. 20 del CCNL 06/07/1995) può assentarsi dal lavoro, su valutazione del Responsabile del Servizio. La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità.

Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno tre ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo e, in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Anche in questa fattispecie resta salva la disposizione di cui all'ultimo comma del precedente articolo.

Art. 14 **Indennità di rischio**

Le parti concordano che le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale ai sensi dell'art. 37 CCNL 14/09/2000 (come modificato dall'art. 41 CCNL 22/01/2004) sono le seguenti:

- esecuzione di operazioni e lavori tecnico manuali di ordinaria e generica manutenzione di attrezzature, immobili e strade;
- conduzione di macchine semplici (auto o motomezzi);
- trasporto e collocazione con tecniche di lavoro non elementari di materiali e attrezzature;
- esecuzione di attività di nettezza urbana;
- esecuzione di attività cimiteriali di seppellitura, tumulazione e estumulazione;
- esecuzione di operazioni di lavoro tecnico manuali a carattere specialistico nel campo dell'installazione e manutenzione, conduzione e riparazione di impianti, strumenti ed apparecchiature.

Al personale addetto alle suddette prestazioni spetta l'indennità di rischio pari a € 30,00 mensili lordi.

Le parti convengono di abrogare ogni eventuale precedente accordo in materia.

Art. 15
Indennità di disagio

Le parti riconoscono che le prestazioni di lavoro soggette all'indennità di disagio, di cui all'art. 17 comma 2 lettera e CCNL 01/04/1999, sono le stesse individuate dal precedente art. 14 e per le quali è stata prevista la corresponsione dell'indennità di rischio.

Per cui, in ottemperanza a quanto più volte chiarito, l'applicazione di quest'ultima indennità preclude l'applicazione dell'indennità di disagio, che non viene inoltre applicata ai dipendenti che usufruiscono dell'indennità di vigilanza (ai sensi dell'art. 37 comma 1 lettera b CCNL 06/07/1995 come modificato dall'art. 16 comma 1 CCNL 22/01/2004).

Art. 16
Termini di preavviso

In tutti i casi in cui il contratto di lavoro prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
- b) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni
- c) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

Per tutto quanto concerne l'istituto di cui al comma 1) del presente articolo, si fa rinvio all'ad 12 del CCNL 09/05/2006 biennio economico 2004/2005.

Art. 17
Norme di retribuzione

La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.

Per tutto quanto concerne l'istituto di cui al comma 1) del presente articolo, si fa rinvio all'art 10 del CCNL 09/5/2006 biennio economico 2004/2005

Art. 18
Tredicesima mensilità

L'ente corrisponde ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.

Per tutto quanto concerne l'istituto di cui al comma 1) del presente articolo, si fa rinvio all'art 10 del CCNL 09/5/2006 biennio economico 2004/2005

Art. 19
Valorizzazione delle alte professionalità

Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL.

Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dai soggetti competenti secondo gli ordinamenti vigenti.

Art. 20

Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, l'ente può utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.
2. Per quanto riguarda la gestione delle risorse umane ed economiche del personale interessato, si rimanda a quanto previsto integralmente all'art. 14 del CCNL 2002/2005.
3. Relativamente all'istituto del part-time si fa riferimento alla normativa vigente in materia come da ultimo modificata con la Legge n. 133/2008.

Art. 21 Codice disciplinare

- a. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall' art. 55 del D. Lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinanti in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) Rilevanza degli obblighi violati;
 - c) Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) Grado di danno o di pericolo causato all' ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell' ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) Al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4,5 e 6 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con n unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:
 - a. Inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b. Condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti nei confronti del pubblico;
 - c. Negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

- d. Inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e. Rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- f. Insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per la multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) Recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) Particolare gravità delle mancanze del comma 4;
- c) Assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso, in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) Ingiustificato ritardo, non superiore ai 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) Svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o infortunio;
- f) Testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) Comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) Alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) Manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- j) Atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) Violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
- l) Sistemati e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili o disdegnatori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

La sanzione disciplinare della sospensione del servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) Recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) Assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- c) Occultamento, dal parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- d) Persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) Esercizio, attraverso sistemati e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale, di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) Atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) Fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

- h) Alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) Qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all' art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) Recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) Recidiva nell' infrazione di cui al comma 6 lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto al trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto di modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo di tempo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolori o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie , anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona,
- h) condanna della passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la persecuzione per la sua specifica gravità;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque , con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c) condanna passata in giudicato:
 1. per i delitti già indicati nell'art. 1 comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell' art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs. n. 267 del 2000.
 2. per gravi delitti commessi in servizio;
 3. per delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- d) condanna passata in giudicato quando alla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non annettendo in via diretta al rapporto di lavoro;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, di non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

12. Per le informazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui al comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'art. 25 (codice disciplinare) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 25 del CCNL del 22.1.2004.

13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del C.C.N.L 11.04.2008 sono applicate le disposizioni dell'art. 25 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall'art. 25 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 22

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 3, comma 8, lett. g). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dare luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art. 24, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. b), del CCNL del 22.1.2004.
4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. Per i soli casi previsti dall'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L' applicazione della sanzione prevista dall'art. 3 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all' esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell' interdizione perpetua dai pubblici uffici.
7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall' art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata " perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c. p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
9. In caso di sentenza di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis, del c. p.p.
10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c9 ed e9 e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio della medesima sede o in altra sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.
11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo del licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.
12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL del 6.7.1995 e quelle dell'art. 26 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 23

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restituitiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con o senza preavviso).
3. L'ente cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale lett. c), d) ed e), e 59; comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D. Lgs. n. 267 del 2000.
5. Nel caso dei delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n.97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 4 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula " il fatto non sussiste", " non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi o comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 4, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito, del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio , salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art. 3 (codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.
12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. del 11.04.2008.

Art. 24
Posizioni organizzative apicali

I responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 8 comma 1 lett. a) e seguenti del CCNL del 31.3.1999:

La struttura organizzativa di questo Ente è composta da:

Area Tecnica – Patrimonio e Lavori Pubblici – Edilizia Privata
Area Tecnica – Urbanistica
Area Amministrativa
Area Finanziaria
Area di Vigilanza

Art. 25
Inquadramento Personale

Le parti concordano che i lavoratori e le lavoratrici su posizioni apicali nelle varie aree o servizi sono inquadrati in cat. D.

I responsabili del servizio di Polizia Municipale anche laddove siano unità unica sono inquadrati in cat D. Dette progressioni avvengono mediante progressione verticale interna a carico del bilancio dell'Ente.

DISPOSIZIONI PER L'AREA DI VIGILANZA E DELLA POLIZIA LOCALE

Le parti, nel condividere l'urgenza della nuova disciplina legislativa, concordano sulla necessità di riconoscere:

- la centralità delle città nello sviluppo delle politiche della sicurezza;
- il ruolo specifico della polizia locale.

Le parti, in attesa del nuovo assetto legislativo, al fine di non disperdere il lavoro e le competenze sin qui svolte dalla polizia locale, richiamano quanto previsto nel capo III del CCNL 2002/2005.

Art. 26
Criteri per la progressione economica orizzontale

Per l'anno 2009 vengono confermate le disposizioni contenute nel C.C.D. sottoscritto in data - 6/12/2004.

La progressione economica orizzontale (PEO) avverrà tramite la metodologia di valutazione prevista dall'art 29 del C.C.N.L. in data 18/12/2000 a cui si fa rinvio.

Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.99, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Tale disciplina trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del C.C.N.L. del 11.04.2008 (art. 9 comma 1 e 2).

Si precisa inoltre che, ai fini della determinazione del numero minimo di mesi utili per partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale, devono essere considerati tutti i mesi di permanenza del lavoratore nella posizione economica in godimento, ivi compresi quelli maturati antecedentemente alla sottoscrizione del CCNL del 11.04.2008. (Dichiarazione congiunta n. 2).

La parte pubblica si impegna a prevedere il fondo per la progressione economica compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti previsti dalle norme contrattuali.

Nell'anno 2009 si destina l'importo annuo di € 266,69 per la seguente progressione:

n. 1 passaggio B3 \Rightarrow B4 € 266,69

dando atto che la decorrenza è fissata a far tempo dal 01/07/2009.

Art. 27

Disposizioni in materia di inquadramento economico del personale

In caso di passaggio tra categorie nonché di acquisizione di uno dei profili di cui all'art 3, comma 7, del CCNL del 31/3/1999, ai sensi dell'art 4 del medesimo CCNL, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica

Per tutto quanto concerne l'istituto di cui al comma 1) del presente articolo, si fa rinvio all'art 12 del CCNL 09/5/2006 biennio economico 2004/2005.

TRATTAMENTO ECONOMICO ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 28

Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dall'ente, con effetto dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, secondo le modalità definite dall' art. 31 del CCNL 2002/2005 e dall'art. 8 del CCNL 11/04/2008 valido per il biennio economico 2006/2007 (dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 11/04/2008).
2. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.
3. Le parti, in ottemperanza all'art. 32, commi 1 e 2, del C.C.N.L. sottoscritto in data 22/01/2004 **rideterminano** come segue il fondo relativo alle "risorse decentrate" di cui all'art. 31, comma 1 del suddetto contratto, dell'art. 4 del C.C.N.L. del -9/05/2006 e del C.C.N.L. 11/04/2008 per l'anno 2009:

Il fondo per le risorse decentrate anno 2008 , è risultato pari ad € 29.800,03 (di cui € 23.336,70 per risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 6.466,33 per risorse aventi carattere di eventualità e variabilità) ed è stato utilizzato come segue:

FONDO FISSO AL -1/01/2008	€ 23.336,70
Risorse destinate al pagamento dei LED anno 1998 (Art. 15 C. 1 Lett. G)	€ 3.489,00
Risorse destinate al finanziamento della indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII QF. Art. 15 comma 1 lettera h)	€ 774,68
Progressioni orizzontali (1999-2000)	€ 5.947,98
Progressioni orizzontali (2004-2005)	€ 3.453,67
Progressione orizzontale (Giacosa 2006)	€ 609,51
Progressione orizzontale (Abbate 2008)	€ 835,91
Indennità di rischio	
Indennità di comparto 2004	€ 2.691,36
Totale somme utilizzate su fondo fisso 2008	€ 17.802,11

L'economia sul fondo fisso anno 2008 di €. 5.534,59 è stata portata in aumento sul fondo variabile anno 2008.

* Si precisa che l'indennità di rischio può essere finanziata indistintamente dal fondo fisso o da quello variabile.

Individuano negli importi che seguono il fondo disponibile per l'anno 2008 di cui all'art. 31 comma 3 del C.C.N.L. 22.1.2004 , come rideterminato in premessa e precisamente:

FONDO VARIABILE AL -1/01/2008

Art. 15 comma 2 C.C.N.L. -1/04/1999	€ 1.304,16
Art. 4 comma 2 CCNL -9/05/2006	€ 500,83
Art. 8 comma 3 CCNL 11/04/2008	€ 446,11
Economia su fondo anno 2007	€ 4.215,23
Economia su fondo fisso anno 2008	€ 5.534,59

TOTALE FONDO DISPONIBILE 2008	€ 12.000,92
UTILIZZAZIONE FONDO VARIABILE 2008:	
Compensi per progetti obiettivi art 17 comma 2 lett a) CCNL 1/4/99 art 31 comma 3 e art 37 CCNL 22/1/2004 effettivamente corrisposti	€ 4.000,00
Indennità art 17 comma 2 lett f) CCNL 1.4.99 ed art 36 CCNL 22/1/2004	€ 2.500,00
Indennità di disagio 2008	€ 527,73
Totale somme utilizzate su fondo variabile 2008	€ 7.027,73
Economia su fondo variabile e fondo fisso 2008	€ 4.973,19

Si evidenzia quindi che l'economia totale verificatasi sui fondi fisso e variabile dell'anno 2008 risulta complessivamente di € 4.973,19 ed è portata in aumento delle risorse dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 17 comma 5 del C.C.N.L. 1.04.1999.

Provvedono alla determinazione del fondo 2009:

FONDO DI PRODUTTIVITA' ANNO 2009 (ART. 31 COMMA 2 CCNL 22.1.04)			
FONDO FISSO		FONDO VARIABILE	
Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999 (CCNL -1/04/1999)	€ 128,97	ART.15 Comma 2 (integrazione risorse economiche monte salari 1997) CCNL - 1/04/1999	€ 1.304,16
Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2 (CCNL -1/04/1999)	€ 10.302,53	Art. 4, comma 2 incremento 0,30% del monte salari anno 2003 pari a €. 166.944,88 (CCNL -9/05/2006)	€ 500,83
Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D. (CCNL -1/04/1999)	€ 3.489,00	Art. 8, comma 3 incremento 0,30% del monte salari anno 2005 pari a €. 148.703,32 (CCNL 11/04/2008)	€ 446,11
Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F. (CCNL - 1/04/1999)	€ 774,68	Art. 15 - Lettera K (CCNL 01/04/1999) Unione europea - 2008 - comunic. Prefettura di Cuneo	€ 500,20
Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	€ 847,70	Art. 15 - Lettera K (CCNL 01/04/1999) Unione europea - 2009 - comunic. Prefettura di Cuneo	€ 202,49
Art. 15 comma 5 risorse per le politiche di sviluppo (CCNL -1/04/1999)	€ 1.291,14	Economia su fondo anno 2008 non utilizzato.	€ 4.973,19
Ulteriore riduzione delle risorse destinate allo straordinario del 3% (Contrattaz. 2000)	€ 85,86		
Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 (CCNL -5/10/2001)	€ 1.521,67		
Reintegro fondo progressioni economiche pensionamento Sig. Sciolla dal -1/01/2002	€ 863,86		
Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 205.747,00 (CCNL 22/01/2004)	€ 1.275,63		
Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 205.747,00 (CCNL 22/01/2004)	€ 1.028,73		
Art. 4, comma 1 incremento 0,50% del monte salari anno 2003 pari a €. 166.944,88 (CCNL - 9/06/2006)	€ 834,72		
Art. 8, comma 2 incremento 0,60% del monte salari anno 2005 pari a €. 148.703,32 (CCNL 11/04/2008)	€ 892,21		
TOTALE FONDO FISSO	€ 23.336,70	TOTALE FONDO VARIABILE	€ 7.926,98

CCNL -9/05/2006

Dimostrazione art. 4 - comma 2 - incremento	0,30%
Entrate tit. 1-2-3	935.422,18 (consuntivo 2003)
Monte salari 2003	166.944,88 (esclusa dirigenza)
Percentuale risultante	17,847%

CCNL 11/04/2008

Dimostrazione art. 8 - comma 2 - incremento	0,30%
Entrate tit. 1-2-3	999.921,16 (consuntivo 2005)
Monte salari 2005	148.703,32 (esclusa dirigenza)
Percentuale risultante	14,872%

Prendono atto dell'indennità di comparto istituita dall'art. 33 nuovo C.C.N.L. sottoscritto il 22.1.2004 per la parte finanziata dalle risorse stabili dell'art. 31 comma 2 così riassunte:

DIPENDENTE	CAT.	INDENNITA' ANNUA				Di cui finanziata con il Fondo Art. 31 C. 2
		dal 1.1.2002	dal 1.1.2003	dal 1.1.2004	TOTALE	
NASO Elio	D.4	€ 59,40	€ 95,40	€ 468,00	€ 622,80	€ 563,40
CAVALLERO Piero	D.3	€ 59,40	€ 95,40	€ 468,00	€ 622,80	€ 563,40
ABBATE Laura	C.3	€ 52,08	€ 84,12	€ 413,40	€ 549,60	€ 497,52
CARDELLI Marco	C.3	€ 52,08	€ 84,12	€ 413,40	€ 549,60	€ 497,52
GIACOSA Luciano assunto il 20/05/02	B.1	€ 26,11	€ 72,00	€ 497,52	€ 595,63	€ 569,52
TOTALE ANNUO		€ 249,07	€ 431,04	€ 2.260,32	€ 2.940,43	€ 2.691,36

Riconoscono che, a seguito della presa d'atto di quanto attribuito con il contratto collettivo decentrato sottoscritto in data -6/12/2004, ai sensi del C.C.N.L. 22/01/2004 ed ai successivi contratti integrativi per gli anni 2005/2008 nonché di quanto disposto dal CCNL sottoscritto in data 11/04/2008 il fondo fisso per l'anno 2009 risulta così decurtato:

FONDO FISSO AL -1/01/2009	€ 23.336,70
Risorse destinate al pagamento dei LED anno 1998 (Art. 15 C. 1 Lett. G)	€ 3.489,00
Risorse destinate al finanziamento della indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII QF. Art. 15 comma 1 lettera h)	€ 774,68
Progressioni orizzontali (1999-2000)	€ 5.947,98
Progressioni orizzontali (2004-2005):	
Giacosa B1/B2 (dal 01/07/2004)	€ 310,81
Naso D4/D5 (dal -1/07/2005) 50%	€ 613,76
Cavallero D3/D4 (dal -1/07/2005)	€ 1.126,26
Abbate C3/C4 (dal -1/07/2005)	€ 701,42
Cardelli C3/C4 (dal -1/07/2005)	€ 701,42
Giacosa B2/B3 (dal 01/07/2006)	€ 609,51
Abbate C4/C5 (dal 01/07/2008)	€ 835,91
Indennità di comparto 2004	€ 2.691,36
Totale somme utilizzate su fondo fisso 2009	€ 17.802,11

Differenza disponibile su fondo fisso 2009	€ 5.534,59
---	-------------------

l'economia sul fondo fisso anno 2009 di €. 5.534,59 è portato in aumento del fondo variabile per l'anno 2009

Fondo disponibile al -1/01/2009

Art. 15 C. 2 C.C.N.L. 1.4.99	€ 1.304,16
Art. 4 c. 2 C.C.N.L. 09/05/2006	€ 500,83
Art. 8 c. 3 C.C.N.L. 11/04/2008	€ 446,11
Art. 15 - Lettera K (CCNL 01/04/1999) Unione europea - 2008 - Prefettura di Cuneo	€ 500,20
Art. 15 - Lettera K (CCNL 01/04/1999) Unione europea - 2009 - Prefettura di Cuneo	€ 202,49
Economia su fondo 2008	€ 4.973,19
Economia su fondo fisso 2009	€ 5.534,59
TOTALE FONDO VARIABILE 2009	€ 13.461,57

Con decorrenza 1.01.2009 la somma di Euro 13.461,57, è destinata a sostenere iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi ed a compensare le specifiche responsabilità dei dipendenti di Cat. C e D.

Per quanto attiene le somme destinate a migliorare la produttività esse saranno legate dal giudizio espresso dal nucleo di valutazione.

Art. 29**Utilizzo del fondo disponibile**
COMPENSI PER PRODUTTIVITÀ

L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi destinati alla realizzazione dei singoli progetti sono graduati in base alla complessità dei progetti stessi.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PRO.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti responsabili dei servizi ed al Direttore Generale, ed è effettuata mediante compilazione del modello allegato "A" al contratto collettivo decentrato sottoscritto in data -6/12/2004;

Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal Nucleo di Valutazione.

Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

**PROGETTI OBIETTIVI ART. 17 Comma 2^a Lett. a) C.C.N.L. 1.4.99 , Art. 31 comma 3 e
Art. 37 C.C.N.L. 22.1.2004**

Il fondo disponibile come sopra definito viene utilizzato per l'importo di €. 4.500,00 per la produttività di cui all'art. 17 comma 2^a lett. A) C.C.N.L. 1.4.1999 come riportato nel prospetto allegato sotto la lettera A) e che riproduce i progetti obiettivi per l'anno 2009 così come definiti ed approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 27 in data 05/05/2009 di approvazione del P.R.O. 2009.

INDENNITA' Art. 17 Comma 2^a Lett. f) C.C.N.L. 1.4.1999 ed Art. 36 C.C.N.L. 22.01.2004:

Sostituito dall'art. 7 C.C.N.L. del -9/05/2006

Visto l'art. 7 comma 1 C.C.N.L. -9/05/2006 il quale prevede di compensare in misura non superiore a €. 2.500,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/03/1999 le parti danno atto che, stante l'esiguità delle risorse variabili, il valore economico può anche essere inferiore a € 1.000,00 e concordano di attribuire le seguenti indennità per l'anno 2008:

ABBATE Laura , Istruttore Servizio Amministrativo - Cat. C4 Posizione Economica C4, Responsabile di vari procedimenti nell'ambito dei Servizio Stato Civile, Demografico e Elettorale	Euro	2.500,00
TOTALE	Euro	2.500,00

Concordano che le indennità non soggette alla verifica da parte del Nucleo di Valutazione vengano erogate entro e non oltre il mese di dicembre dell'anno di riferimento e sono comprensive della somma di €. 300,00 destinata agli ufficiali di anagrafe e stato civile. (art. 36, comma 2 CCNL).

Art. 30
Indennità di disagio

La misura della indennità di disagio di cui all'art. 17, comma 2 lett. e del CCNL del 01/04/1999 è determinata in €. 560,00 annue lorde, con decorrenza dal -1/01/2005 e viene attribuita all'operatore dell'area tecnica inquadrato in Cat. B che svolge attività esterna. Tale indennità è comprensiva della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14/09/2000 che non verrà corrisposta.

Art. 31
Fondo art. 15 lett. K del C.C.N.L. -1/04/1999

Il fondo di cui all'art. 15, lett. K del C.C.N.L. -1/04/1999 riferito all'esercizio 2008 e 2009, sarà liquidato alla Sig.ra ABBATE Laura in base all'art. 17 del medesimo C.C.N.L. in aggiunta agli altri incentivi previsti in quanto relativo a somme trasmesse dal Ministero dell'Interno da erogare agli operatori del servizio demografico per prestazioni rese in merito all'iscrizione anagrafica dei cittadini dell'Unione Europea di cui al D.Lgs. n. 30/2007.

Art. 32
Utilizzo fondo variabile 2009

A seguito di quanto concordato come riportato negli articoli precedenti il fondo viene utilizzato come segue:

Fondo disponibile 2009	€ 13.461,57
Indennità art. 17 (Specifiche responsabilità)	€ 2.500,00
Indennità di disagio	€ 560,00
Progetti obiettivi	€ 4.500,00
Art. 15 -Lett. K (CCNL 01/04/1999) - 2008	€ 500,20
Art. 15 -Lett. K (CCNL 01/04/1999) - 2009	€ 202,49
Fondo disponibile 2009 utilizzato	€ 8.262,69
ECONOMIE ANNO 2009	€ 5.198,88

Art. 33
Straordinario

Le parti intendono disciplinare come segue il fondo per la compensazione del lavoro straordinario per l'anno 2009:

Il fondo dello straordinario, per l'anno in corso ammonta ad Euro 2.776,29 pari al fondo relativo all'anno 2008, così calcolato:

Ammontare anno 2000 € 2.862,16 (L. 5.541.907) – 3% = € 2.776,29 (L. 5.375.650). L'importo di € 85,86 (L. 166.257) pari al 3% è stato destinato ad incrementare il Fondo per le Politiche di Sviluppo dell'anno 2001.

Art. 34
Straordinario per calamità naturali

Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli Enti, con i provvedimenti adottati a far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

La disciplina del comma 1 trova applicazione con effetto dal gennaio 2002.

Art. 35
Sviluppo delle attività formative - Art. 23 C.C.N.L. 1.4.1999.

L'aggiornamento professionale del personale si realizza nell'ambito dei diversi servizi avvalendosi dell'operato di enti associativi (ANCI, ANUSCA ecc.) e di convenzioni intercomunali. A tal fine viene destinata la somma di Euro 1.700,00.

Art. 36

Fondo di cui al comma 1, dell'art. 18 della legge n. 109/1994, e successive modifiche ed integrazioni, destinato a retribuire il personale degli uffici tecnici incaricato della progettazione e pianificazione.

Nel bilancio annuale e negli appositi interventi di spesa relativi a progettazioni e/o pianificazioni sono iscritte somme relative agli incentivi di progettazione da corrispondere ai responsabili del procedimento ai sensi dell'art. 18 della legge 11/02/1994 e s.m.i. come da ultimo modificata dall'art. 3, comma 29, della legge 350/2003 (Finanziaria 2004). Dette somme saranno liquidate con le modalità previste nel Regolamento Comunale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 in data -4/09/2002 e n. 88 in data 21/11/2004.

Art. 37
Norme finali e transitorie.

Per quanto non previsto nel presente contratto le parti fanno riferimento alle norme di legge , alle norme del codice civile, al C.C.N.L. del 11/04/1999, ai contratti seguenti, al Contratto decentrato in data -6/12/2004 ed ai successivi verbali integrativi per gli anni 2005/2008.

Concordano, inoltre, di provvedere ad integrare eventualmente il presente contratto circa le materie ad oggi non disciplinate ed a seguito di nuove interpretazioni circa la formazione del fondo per l'anno 2009.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la parte pubblica:

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to SAMMORI' Giuseppe

Per le R.S.U.
Struttura territoriale C.G.I.L

IL DIPENDENTE COMUNALE
F.to Piero CAVALLERO

VISTO:

LA STRUTTURA TERRITORIALE FIST CISL - F.P.S.
F.to Silvio GIORDANENGO

VISTO:

IL SINDACO
F.to Luigi CAROSSO

PROGETTI OBIETTIVI - ANNO 2009 - ART. 17 Comma 2^a Lett. a)
C.C.N.L. 1.4.99 , Art. 31 comma 3 e Art.37 C.C.N.L. 22.1.2004

n. Ordine	Progetto	Dipendenti interessati	Importo
1	Piano neve: Reperibilità e intervento immediato in caso di nevicate nonché monitoraggio viabilità in caso di eventi atmosferici avversi	GIACOSA Luciano	€ 800,00
2	Paese pulito: Manutenzione e pulizia aree verdi ed ecologiche, cura aiuole da effettuarsi ogni qualvolta sia necessaria. Parco Castello Vittorio Alfieri - Irrigazione, pulizia, controllo. Area edificio XI Febbraio e area attrezzata: Pulizia settimanale con svuotamento cestini. Siepi lungo le strade comunali: Potatura ogni volta sia necessario Piazze pubbliche e giardini: pulizia straordinaria ogni qual volta sia necessario. Pulizia straordinaria presso Cimitero comunale: pulizia accurata dell'area cimiteriale esterna, con particolare attenzione ai contenitori per rifiuti organici, controllo costante e relativi interventi nel periodo invernale sui passaggi pedonali, al fine di evitare la formazione di ghiaccio e quindi di pericolo per le persone che vi accedono, controllo pulizia dei servizi igienici e della camera mortuaria.	GIACOSA Luciano	€ 1.400,00
3	Manutenzione ordinaria strade ed edifici comunali: Collaborazione con l'Ufficio Tecnico - Patrimonio - LL.PP. Per verifiche e sorveglianza ditte appaltatrici.	GIACOSA Luciano	€ 400,00
4	Pulizia settimanale di tutte le aree ecologiche e cassonetti comunali	GIACOSA Luciano	€ 500,00
5	Collaborazione con il Servizio Tributi dell'Unione "Roero tra Tanaro e Castelli" : Ruolo T.A.R.S.U. Anno 2009: Collaborazione con l'Ufficio Tributi. Imposta sulla pubblicità e diritti pubbliche affissioni: collaborazione con l'ufficio tributi per controlli e informazioni all'utenza.	ABBATE Laura	€ 800,00
6	Passaggio programma anagrafe alla nuova versione evol-x: studio e predisposizione archivi.	ABBATE Laura	€ 600,00

TOTALE PROGETTI	€ 4.500,00
------------------------	-------------------