



**COMUNE DI BRANDIZZO**  
PROVINCIA DI TORINO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BRANDIZZO**

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI BRANDIZZO**

**Premesso che:**

- in data 10.6.2011, presso il Palazzo Municipale del Comune di Brandizzo, è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Brandizzo (CCDI) adeguato all'art. 65 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150
- nel corso della trattativa relativa all'annualità economica 2013 sono state decise delle modifiche relativamente alla "reperibilità" e "pesatura posizioni organizzative"

**Dato atto**

- che il Revisore del conto, in data 25.2.2013, si è espresso unicamente sull'allegata parte economica relativa all'annualità 2013, poiché le modifiche al contratto collettivo decentrato prevedono esclusivamente criteri generali, seppur interessanti istituti di carattere economico
- che la Giunta Comunale con deliberazione n. 39/4.3.2013 ha autorizzato la sottoscrizione definitiva dell'intesa

**Sottoscrive**

in data 5.3.2013, presso il Palazzo Municipale del Comune di Brandizzo, l'allegato contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Brandizzo con in allegato l'annualità economica 2013.

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Il Presidente

R.S.U.

Il Responsabile Servizio Personale

Il Responsabile Servizi Finanziari

OO.SS.

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BRANDIZZO

### Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito denominato CCDI) si applica a tutto il personale dell'ente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o a part-time, salvo clausole speciali per tali tipi di rapporti.

### Art. 2 - Termini del contratto

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un nuovo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuovo CCNL o di norme legislative in contrasto con lo stesso
2. Gli aspetti di tipo economico e normativo demandati alla contrattazione decentrata decorrono dalla data di sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa esplicita disposizione.
3. Gli uffici e i servizi dell'ente attuano le decisioni delle parti definite in contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.
4. Per le verifiche sui singoli istituti di cui alle clausole successive, le parti concordano di effettuare un bilancio ad un anno dalla stipula del presente contratto, in una seduta formale di delegazione trattante, fatti salvi eventuali incontri fissati in data diversa nel contratto stesso.

### Art. 3 - Costituzione ed utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e degli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 e la sua dettagliata quantificazione ed utilizzo è determinata e concordata annualmente e risultante in allegato al presente contratto.
2. Le risorse finanziarie, con incontro tra le parti, possono essere rideterminate annualmente per le voci soggette a possibili variazioni in base alla contrattazione nazionale.

### Art. 4 - Salario accessorio

1. Le parti concordano le seguenti specifiche per voce dell'utilizzo del fondo:
  - **Turno:** è l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio attestata dal responsabile, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno. La richiesta individuale di cambio turno fa perdere l'indennità, salvo che, pur in presenza di esigenze personali, il cambio non sia indispensabile per il funzionamento del servizio. L'indennità di turno ricomprende anche il disagio. La misura dell'indennità è quella fissata dal C.C.N.L. ed è legata alla presenza in servizio.
  - **Rischio:** è l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico e l'attività dei conduttori di macchine complesse. La misura e la decorrenza dell'indennità sono quelle fissate dall'art. 41 del C.C.N.L. 22.1.2004 ed è legata alla presenza in servizio. I profili professionali individuati sono: assistenti tecnici, operai, operatori asilo nido.
  - **Reperibilità:** è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza. Il rientro in servizio determina il pagamento straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità. La quota resta fissata nella misura stabilita dall'art. 23, commi 1 e 4, delle code contrattuali 14.9.2000.

La reperibilità riguarda:

- gli operatori dei servizi patrimonio-manutenzione e polizia municipale e per l'attività vengono concordati i seguenti criteri, demandando alla concertazione la definizione degli orari nel rispetto delle somme determinate annualmente:

	Periodo	N° operatori	Orario		Giorni
			min	max	
<b>Servizio Patrimonio-manutenzione</b>	gen-feb-mar	1	7	10	dal lun. al ven.
	giu-lug-ago-sett-ott	1	12	24	sab., dom. e fest. infrasettim.
	apr-mag	1	10	14	dal lun. al ven.
	nov-dic	1	12	24	sab., dom. e fest. infrasettim.

	Periodo	N° operatori	Orario		Giorni
			min	max	
<b>Servizio Polizia Municipale</b>	gen-feb-mar	1	5	10	dal lun. al sab.
	giu-15 lug 15 sett-ott	1	12	24	dom. e fest. infrasettim.
	apr-mag	1	10	12	dal lun. al sab.
	nov-dic	1	12	24	dom. e fest. infrasettim.

- gli operatori dei servizi demografici (limitatamente allo Stato Civile) per n. 4 ore per le giornate di chiusura del servizio comunicate alla Procura della Repubblica
- **Disagio:** si considera indennità di disagio quell'indennità specifica che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso per le seguenti caratteristiche:
    - orario di lavoro: personale URP, amministrativi del settore vigilanza e attività economiche, biblioteca  
valore indennità: € 100,00 mensili per gli addetti il cui orario di servizio si svolge senza interruzioni dal lunedì al venerdì e in cui è compreso anche il sabato, € 50,00 per gli altri casi
    - controllo antifurti  
valore indennità: € 50,00 mensili.
  - **Maneggio valori:** Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile degli importi maneggiati e di cui se ne ha la responsabilità diretta. In relazione a ciò si concordano i seguenti importi:
    - per riferibilità mensile superiore o pari a € 800,00: € 0,77
    - per riferibilità mensile superiore o pari a € 500,00: € 0,52.

Poiché tale indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a dette operazioni, i responsabili di settore dovranno presentare al servizio personale nel mese di gennaio di ciascun anno (per l'anno precedente) rendiconto nominativo. La liquidazione avviene annualmente in un'unica soluzione.
  - **Particolari Posizioni:** il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999, è riconosciuto esclusivamente quando l'attività ricoperta assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica. Viene, pertanto, individuato il solo personale nominato responsabile di unità operativa. L'indennità è fissata in € 2.000,00
  - **Particolari Responsabilità:** il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (attribuite con atto formale degli Enti), di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999, viene riconosciuto nella misura di € 300,00 al personale ricoprente le seguenti qualifiche: ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, addetti ai servizi di protezione civile. Resta inteso che tale indennità non può essere cumulata con quella per "particolari posizioni" o riconosciuta al personale in posizione organizzativa.
  - **Prezzi specifici di produttività:** al personale educativo dell'asilo nido impegnato nel mese di luglio nell'attività del progetto "nido estivo" viene riconosciuta un'indennità giornaliera, legata alla presenza, di € 20,66. Altri progetti potranno essere previsti in sede di contrattazione annuale, definendo obiettivi, criteri e determinando il trattamento economico spettante al personale coinvolto. Per tutti i progetti dovrà essere presentata relazione finale del Responsabile di servizio sugli obiettivi raggiunti e di valutazione dell'operato individuale degli operatori coinvolti.
  - **Produttività Individuale e Collettiva/Indennità di risultato**
    - Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dal Piano della Performance, dal P.E.G. e dal Sistema Qualità
    - i Responsabili di settore definiranno i piani d'attività annuali del PEG di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo
    - l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), con l'ausilio del Segretario Generale, seleziona gli obiettivi sulla base dei criteri dell'efficienza e dell'efficacia, congiuntamente considerati prioritari e innovativi, nonché dell'economicità
    - la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dovrà:

- a) essere preventiva sulla scelta degli obiettivi che concorrono alla produttività: ogni dipendente sarà portato a conoscenza degli obiettivi che lo interessano individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento.  
La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi in presenza del Responsabile di settore e per questi in presenza dell'OIV
- b) monitorata in corso d'anno con incontri specifici tra i Responsabili di settore e i propri collaboratori e tra i Responsabili di settore e l'OIV
- c) a posteriori sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi stessi.
- per la valutazione i Responsabili di settore e l'OIV utilizzeranno i criteri riportati nelle schede allegare al presente contratto, sottoscrivendo le stesse unitamente ai valutati
- il dipendente che si ritenga non soddisfatto del giudizio di merito riportato, può chiederne - entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione - la revisione al giudicante ovvero, qualora lo ritenga necessario, può esperire ricorso all'Organismo Indipendente di Valutazione che potrà, entro 20 giorni dalla presentazione - sentite le parti - confermare il giudizio espresso o modificarlo d'ufficio. I ricorrenti potranno chiedere l'assistenza sindacale durante i colloqui.
- l'erogazione dei compensi per i dipendenti (escluse le posizioni organizzative) avviene tenendo conto del punteggio riportato nella valutazione, della categoria di appartenenza (parametrazione), senza residui di spesa, applicando il seguente metodo di calcolo:

<b>GIUDIZIO</b> <b>a</b>	<b>PARAMETRAZIONE.</b> <b>b</b>	<b>INDICATORE INDIVIDUALE</b> <b>c= (a*b</b>	<b>COEFF. MOLTIPLICATORE</b> <b>d= somma da distrib./Σc</b>	<b>TOTALE</b> <b>e=c*d</b>
-----------------------------	------------------------------------	---	--	-------------------------------

- l'erogazione dell'indennità di risultato per le posizioni organizzative avviene percentualizzando il punteggio riportato rispetto al massimo dell'indennità teoricamente spettante (es. punteggio 95 compenso =95%\*max indennità). Eventuali risparmi di spesa andranno in economia di bilancio.

#### Art. 5 - Requisiti per la progressione economica orizzontale per la durata del CCIA

1. Il fondo per le progressioni orizzontali è istituito ai sensi dell'art. 17 c 2 lett. b del CCNL del 1.4.99.
2. Le procedure inerenti all'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
  - per ogni lavoratore si terrà conto esclusivamente della valutazione riportata annualmente e potranno partecipare alla selezione i dipendenti che avranno ottenuto i giudizi di ottimo (punti 100) e distinto (punti da 90 a 99,99). Il personale della polizia urbana deve essere, altresì, in possesso dell'attestato regionale del corso di formazione di base. Le graduatorie saranno stilate secondo il punteggio sotto indicato e determinato dalla valutazione di merito riportata nel biennio precedente: ottimo = punti 10, distinto = punti 8
  - la progressione sarà attribuita ai migliori punteggi ottenuti nel limite di erogazione concordato per l'anno, rispetto all'utilizzo fondo progressioni, di cui al primo comma del presente articolo
  - a parità di punteggio, all'interno di una medesima categoria, scatterà la progressione per il dipendente con maggior anzianità di servizio
  - la sanzione disciplinare negli ultimi due anni, con esclusione del richiamo verbale, esclude il candidato dalla selezione per la progressione
  - ai sensi dell'art. 9, comma 1, del CCNL 11.4.2008, ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
  - l'esame della documentazione sarà effettuato, entro i 30 giorni successivi alla scadenza dell'avviso di selezione, dall'ufficio personale
  - le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio e comunicazione nella bacheca sindacale
  - è stabilito in giorni 15 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'Amministrazione, tramite il nucleo di valutazione, avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche
  - di tutto quanto sopra dovrà essere inviata informazione alle OO.SS e alla RSU

Art. 6 - Area posizioni organizzative

1. Si confermano i criteri e la scheda di pesatura in uso. Biennialmente, a partire dal 2013, verrà riefettuata la pesatura per la verifica del mantenimento del valore della posizione assegnata.

Art. 7 - Riduzione di orario

2. Si dà atto che la riduzione d'orario a 35 ore settimanali per i turnisti è già in vigore per gli operatori del servizio Asilo Nido e per il personale della Polizia Municipale ad eccezione del Responsabile del servizio Vigilanza e Attività Economiche-Comandante.
3. Eventuali variazioni organizzative dell'orario di lavoro saranno oggetto di informazione preventiva.
4. Sono demandati all'OIV i controlli di competenza.

Art. 8 - Norme finali

1. L'interpretazione autentica del presente contratto è demandata alle delegazioni trattanti.
2. Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente.
3. Eventuali accordi su materie specifiche oggetto di contrattazione decentrata (quale l'intesa sull'attività di comunicazione ai sensi della legge 7.6.2000 n. 150 e del D.P.R. 21.9.2001 n. 422) si intendono qui allegati.

Letto, confermato e sottoscritto.

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Il Presidente

Il Responsabile Servizio Personale

Il Responsabile Servizi Finanziari

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

R.S.U.

OO.SS.