



# CITTÀ DI PIOSSASCO

PROVINCIA DI TORINO

---

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE NON DIRIGENTE  
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009  
ANNUALITA' ECONOMICA: 2008**

Premesso che:

in data 14 aprile 2009 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per il quadriennio normativo 2006-2009 – annualità economica 2008;

al Collegio dei Revisori con nota prot. n° 17071 del 4.11.2008 e con nota prot. n° 18941 del 2.12.2008 è stato richiesto il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 5), comma 3), CCNL 1.4.99 e che lo stesso, in entrambe le occasioni, nei successivi 15 giorni non ha formulato rilievi alla costituzione del Fondo anno 2008;

Il Nucleo di Valutazione con verbale in data 13.10.2008 ha accertato ai sensi dell'art. 15, comma 4, CCNL 1.4.99, l'effettivo processo di riorganizzazione e razionalizzazione che ha consentito l'inserimento nel Fondo della risorsa economica prevista dall'art. 15, comma 2, CCNL 1.4.99;

la Giunta Comunale con provvedimento n° 92 del 15.4.2009 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

In data 18/06/2009 nella sede del Comune di Piovascico ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di Parte Pubblica:**

Direttore Generale - Corrado Parola

Dirigente Dipartimento Servizi al Territorio - Maurizio Foddai

Dirigente Dipartimento Servizi alla Persona - Maria Vassalotti

---

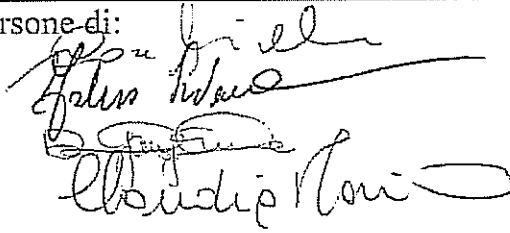
R.S.U. nelle persone di:

Croce Mirella

Fabris Silvana

Di Gangi Anna

Morini Claudia



**Organizzazione sindacali territoriali, nelle persone di**

Zangrossi Daniele

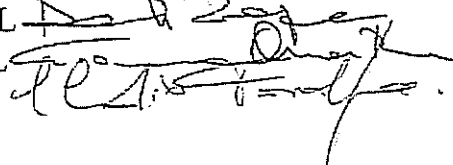
CGIL

Quartarone Giovanni

CISL

Faidiga Claudio

UIL



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Piosasco per il quadriennio normativo 2006 -2009 annualità economica 2008.

\\Nas\_server\Prs\_Stanzani\paola\Verbali R.S.U\VerbaleSott\_AccDec2008.doc



# CITTÀ DI PIOSSASCO

PROVINCIA DI TORINO

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 – 2009

ANNUALITA' ECONOMICA: 2008

### *Art. 1 - Disposizioni Generali*

Il presente contratto collettivo decentrato si applica interamente a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Analogamente, e fatte salve specifiche disposizioni del vigente CCNL, al personale con contratto a tempo determinato si applicano tutti gli istituti normativi ed il relativo trattamento economico con l'eccezione dell'istituto relativo alle progressioni economiche orizzontali.

### *Art. 2 - Rinvio*

Per quanto non previsto nel presente accordo si conferma il contenuto dei precedenti accordi decentrati

### *Art. 3 - Ammontare del Fondo*

La parte sindacale prende atto che l'importo complessivo delle risorse decentrate ammonta per l'anno 2008 a € 292.611,99 così suddiviso:

risorse con carattere di certezza:	€ 214.055,58
risorse con carattere di variabilità:	€ 78.556,41

*M. M. M.*

art. 31 comma 2 CCNL 22.1.2004:

**RISORSE CON CARATTERE DI CERTEZZA:**

Art. 15 comma 1) lettera a) CCNL 1.4.99	Euro	105.938,74
Art. 15 comma 1) lettera g) CCNL 1.4.99	Euro	15.860,34
Art. 15 comma 1) lettera h) CCNL 1.4.99	Euro	5.422,80
Art. 15 comma 1) lettera j) CCNL 1.4.99	Euro	8.519,60
Art. 15 comma 1) lettera m) CCNL 1.4.99	Euro	440,66
Art. 4 comma 1) CCNL 5.10.2001	Euro	19.567,27
Art. 4 comma 2) CCNL 5.10.2001 (RIA anni 2000-2003)	Euro	22.620,62
Art. 4 comma 2) CCNL 5.10.2001 (RIA anno 2004)	Euro	2.697,89
Art. 32 comma 1) CCNL 16.10.2003	Euro	10.046,40
Art. 32 comma 2) CCNL 16.10.2003	Euro	8.101,94
Art. 8, comma 2) CCNL 11.04.2008	Euro	9.875,39
Art. 4 comma 2) CCNL 05.10.2001	Euro	1.723,15
Art. 32, comma 7) CCNL 21.04.2004 – Somma vincolata al finanziamento di figure di alta professionalità.	Euro	3.240,78
<b>TOTALE</b>	<b>Euro</b>	<b>214.055,58</b>

art. 31 comma 3 CCNL 22.1.2004:

**RISORSE CON CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA':**

Art. 15 comma 1) lettera e) CCNL 1.4.99	Euro	6.166,01
Art. 15, comma 2) CCNL 01.04.1999	Euro	19.660,61
Art. 4 comma 1) CCNL 5.10.2001	Euro	1.682,59
Art. 15, lett. k) CCNL 1.4.1999 (Ici)	Euro	7.677,44
Art. 15, lett. k) CCNL 1.4.1999 (Progettazione)	Euro	41.192,06
Art. 15, lett. k) CCNL 1.4.1999 (DLgs 30/2007)	Euro	2.177,70
<b>TOTALE</b>	<b>Euro</b>	<b>78.556,41</b>

<b>TOTALE RISORSE CON CARATTERE DI CERTEZZA:</b>	<b>Euro</b>	<b>214.055,58</b>
<b>TOTALE RISORSE CON CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA':</b>	<b>Euro</b>	<b>78.556,41</b>
<b>TOTALE FONDO COMPLESSIVO ANNO 2008:</b>	<b>Euro</b>	<b>292.611,99</b>

---

*Art. 4 - Utilizzo del Fondo*

**Impiego risorse decentrate stabili**

Le risorse decentrate stabili vengono utilizzate per: le progressioni economiche; l'indennità di comparto; il primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL 31.3.99 (area di vigilanza e personale di prima e seconda qualifica funzionale); l'indennità per gli educatori degli asilo nido; la retribuzione di posizione e risultato per le posizioni organizzative e alte professionalità; l'indennità di turno.

**Impiego risorse decentrate variabili**

Le risorse decentrate variabili vengono utilizzate per: l'indennità di rischio; l'indennità maneggio valori; l'indennità di reperibilità; l'indennità per particolari posizioni; l'indennità per particolari responsabilità; retribuire il personale che si occupa dell'apertura estiva degli asili nido; la produttività collettiva; gli incentivi ICI; gli incentivi previsti dalla Legge Merloni e dal DLgs 30/2007.

Le risorse stabili e variabili non utilizzate nell'ambito degli istituti sopra menzionati saranno destinate ad incrementare le risorse variabili dell'anno successivo e, in particolare saranno destinate ad incentivare la produttività collettiva.

Eventuali ed ulteriori incrementi o impieghi che dovessero essere stabiliti da successive disposizioni contrattuali o di legge, saranno sottoposti a nuova procedura di contrattazione e applicati a contrattazione conclusa.

*Art. 5 - Modalità applicative istituti contrattuali*

5-1 Indennità particolari responsabilità (art. 7 CCNL 9.5.2006)

L'indennità prevista con l'art. 7 del CCNL 9.5.2006 viene erogata suddividendola in dodici mensilità uguali in proporzione alla percentuale di servizio. Tale indennità verrà riconosciuta tenendo conto del diverso grado di responsabilità e della diversa complessità delle attività svolte.

Nel limite del fondo consolidato per la remunerazione dell'indennità per particolari responsabilità, il Comitato di Direzione effettuerà il riconoscimento economico delle particolari responsabilità con i criteri previsti nell'allegato 1) al presente Accordo Decentrato.

M...  
de

---

### 5-2 Indennità maneggio valori

Viene riconosciuta l'indennità massima giornaliera per l'Economo (€ 1,55 giornaliera) mentre per una figura dei Servizi demografici e una figura del Servizio della Polizia Municipale essendo di minore entità l'ammontare del maneggio valori si stabilisce di riconoscere l'indennità giornaliera in € 1,03. Tale indennità verrà riconosciuta per i giorni di effettiva presenza in servizio del personale avente diritto.

### 5-3 Indennità di reperibilità

Sulla base delle esigenze di servizio evidenziate dal personale assegnato allo Stato Civile, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente accordo decentrato verrà applicato l'istituto della reperibilità sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali.

### 5-4 Indennità di rischio

Viene riconosciuta l'indennità di rischio al personale, individuato con specifico provvedimento dirigenziale, che svolge la propria prestazione lavorativa con esposizione continua e diretta al rischio.

Tale indennità verrà attribuita sulla base dei criteri indicati nell'allegato 2) al presente Accordo Decentrato e verrà erogata solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio. L'importo annuo riconosciuto per l'indennità di rischio è pari ad € 360,00 e l'importo giornaliero è pari a € 1,15

### 5.5 Indennità di disagio

Viene riconosciuta l'indennità di disagio al personale, individuato con specifico provvedimento dirigenziale, che svolge la propria prestazione lavorativa in condizioni ritenute particolarmente disagiate.

Tale indennità verrà riconosciuta sulla base dei criteri indicati nell'allegato 3) al presente Accordo Decentrato e verrà erogata solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio. L'importo annuo riconosciuto per l'indennità di disagio è pari ad € 360,00 e l'importo giornaliero è pari a € 1,15.

### 5.6 Indennità specifiche responsabilità

Viene confermata l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 così come indicato nell'Accordo 205.2004:

Figura professionale	N° dipendenti interessati	Somma prevista
Ufficiale Stato civile	2	€ 600,00 € 0,96 giorn.
Ufficiale Anagrafe	3	€ 900,00 € 0,96 giorn.
Ufficiale Elettorale	1	€ 300,00 € 0,96 giorn.
Addetto URP	3	€ 900,00 € 0,96 giorn.

### 5.7 Progressioni verticali

Si prende atto della specifica richiesta sindacale di dare puntuale e precisa applicazione al Regolamento del personale che prevede, non trattandosi di particolari profili, l'accesso alla categoria C) di tutti i dipendenti inquadrati nella categoria B) indipendentemente dal loro inquadramento nella categoria B1 o nella B3 giuridica.

La programmazione delle assunzioni di alla DGC n° 110 del 10.6.2008 e alla DGC n° 185 del 7.10.2008 prevede le seguenti progressioni verticali:

N° 2 posti da C a D1 - Istruttore Direttivo Amministrativo

N° 1 posto da C a D1 - Ispettore PM - Istruttore Direttivo

N° 1 posto da C a D1 - Istruttore direttivo Bibliotecario

N° 2 posti da B a C - Istruttore Amministrativo

### 5.8 Progressioni orizzontali

Le progressioni orizzontali avverranno con i criteri previsti nell'allegato 4) al presente Accordo Decentrato.

#### *Art. 6 - Personale in comando funzionale presso Beinasco Servizi*

Al personale in comando funzionale presso Beinasco Servizi verrà riservato lo stesso trattamento (economico e di carriera) previsto per i dipendenti comunali.

#### *Art. 7 - Norme finali*

La Delegazione di parte pubblica si impegna a dare attuazione ai sopra citati istituti contrattuali nonché ad effettuare la valutazione utile per l'erogazione del compenso incentivante la produttività entro il 30 giugno 2009.

Sulla base del punteggio valutativo assegnato, verrà predisposta dal Comitato di Direzione una graduatoria di merito unica fra tutti i dipendenti comunali da utilizzare unitariamente per la progressione orizzontale e per la ripartizione del compenso incentivante la produttività con la precisazione che ogni dipendente potrà accedere ad uno solo dei due istituti contrattuali sopra citati.

---

Letto, firmato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Corrado Parola

MAURIZIO FODDAI

MARIA VASSALOTTI

DELEGAZIONE SINDACALE

Faidiga Claudio

Quartarone Giovanni

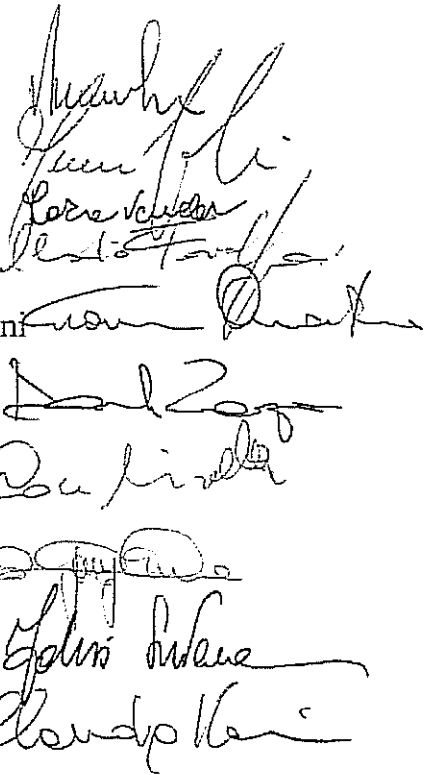
Zangrossi Daniele

Croce Mirella

Di Gangi Anna

Fabris Silvana

Morini Claudia



The image shows a list of handwritten signatures corresponding to the names listed on the left. The signatures are written in black ink and are somewhat stylized. The names and their corresponding signatures are: Corrado Parola (top signature), MAURIZIO FODDAI (signature), MARIA VASSALOTTI (signature), Faidiga Claudio (signature), Quartarone Giovanni (signature), Zangrossi Daniele (signature), Croce Mirella (signature), Di Gangi Anna (signature), Fabris Silvana (signature), and Morini Claudia (bottom signature).

\\Nas\_server\Prs\_Stanzani\paofa\Verbali R.S.U\AccordoDefinitivoDecenrate2008.doc



Allegato 1

**SPECIFICHE RESPONSABILITA' CATEGORIA D)**  
art. 7 CCNL 9.5.2006

In applicazione all'art. 7 del CCNL 9.5.2006 è attribuita al personale della Categoria D) con anzianità di servizio nella categoria di almeno 12 mesi, per l'esercizio di compiti e specifiche responsabilità, con l'esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, una indennità in caso di attribuzione di specifiche responsabilità quali:

- responsabilità d'ufficio
- responsabilità connesse al coordinamento di attività e di dipendenti
- responsabilità connesse ad attività di staff considerate di particolare importanza

L'importo mensile erogabile proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà così erogato:  
fino a punti 30: non si ritiene di erogare alcun compenso aggiuntivo essendo responsabilità ricomprese nei compiti del personale inquadrato in Cat. D

- da punti 31 a punti 75: € 1.032,00
- da punti 76 a punti 100: € 1.885,00

***Peso oggettivo responsabilità attribuita:***

- medio: 15
- significativo: 25
- rilevante: 35
- elevato: 50

***valenza esterna e/o interna della responsabilità:***

- responsabilità esclusivamente ad effetto interno: 10
- limitata responsabilità ad effetto esterno: 15
- rilevante responsabilità ad effetto esterno: 20
- elevata responsabilità ad effetto interno ed esterno: 30

***continuità o episodicità della responsabilità:***

- episodico: 5
- costante: 20

Il Servizio Personale continuerà ad erogare l'indennità così come determinata nella presente scheda fino a nuova comunicazione di variazione da parte del Dirigente Responsabile



Allegato 2

### INDENNITA' DI RISCHIO

ART. 37 CCNL 14.9.2000

L'indennità di rischio, disciplinata dall'art. 37 del CCNL 14.9.2000, spetta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, intendendo per "continua e diretta" una esposizione prevalente, e non saltuaria o estemporanea, a situazioni che possono essere pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Vengono considerate comprese nelle attività di rischio:

- la guida di automezzi e l'utilizzo di muletti
- utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi
- controllo livelli idrici
- piccoli lavori di segnaletica con l'uso di idonea attrezzatura,
- piccoli lavori di falegnameria con l'utilizzo di idonea attrezzatura
- pronto intervento sulle strade (sistemazione eventuali buchi, transenne per segnalare pericoli)

Elenco dipendenti soggetti a rischio:

#### DIREZIONE GENERALE

dipendente	Elenco attività che comportano continua e diretta esposizione al rischio

Firma Direttore Generale

#### DIPARTIMENTO SERVIZI AL TERRITORIO

dipendente	Elenco attività che comportano continua e diretta esposizione al rischio

Firma Dirigente Dipartimento  
Servizi al Territorio

#### DIPARTIMENTO SERVIZI ALLA PERSONA

dipendente	Elenco attività che comportano continua e diretta esposizione al rischio

Firma Dirigente Dipartimento  
Servizi alla Persona

\\Nas\_server\PRS\_Stanzani\paola\Verbalì R.S.U\rischio\_disagio.doc



Allegato 3

INDENNITA' DI DISAGIO  
ART. 17 CCNL 1.4.1999

L'indennità di disagio viene assegnato al personale che opera in condizioni ambientali ed organizzative particolari quali:

- guida veicoli di rappresentanza
- guida veicoli in città con alto traffico di veicoli
- attività di vigilanza sul territorio in caso di particolari e rilevanti eventi atmosferici
- particolare flessibilità nell'attività lavorativa in occasione di iniziative e manifestazioni varie

Elenco dipendenti che operano in condizioni di lavoro disagiate:

DIREZIONE GENERALE

dipendente	Elenco attività disagiate

Firma Direttore Generale

DIPARTIMENTO SERVIZI AL TERRITORIO

dipendente	Elenco attività disagiate


Firma Dirigente Dipartimento  
Servizi al Territorio

DIPARTIMENTO SERVIZI ALLA PERSONA

dipendente	Elenco attività disagiate

Firma Dirigente Dipartimento  
Servizi alla Persona

\\Nas\_server\PRS\_Stanzani\paola\Verbali R.S.U\disagio.doc

  
Allegato 4)

## CRITERI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

ANNO 2008

### Quota Fondo da destinare a progressione orizzontale

Le progressioni orizzontali avverranno entro un limite di spesa di € 21.000,00.

### N° posti da destinare a progressione orizzontale

Sulla base dell'importo destinato alla progressione orizzontale e del numero dei dipendenti collocato nelle diverse categorie, si prevedono le seguenti progressioni orizzontali determinate proporzionalmente al numero degli aventi diritto:

7 posti per la categoria B

15 posti per la categoria C così suddivisi:

- 5 posti da C1 a C2

- 10 posti da C2 a C5

7 posti per la categoria D

Inoltre, l'eventuale risparmio accertato dopo aver effettuato le suddette progressioni verrà destinato ad ulteriori progressioni a partire dalla categoria B e per ciascun gruppo della categoria C.

Nel caso in cui il risparmio non sia sufficiente per l'ulteriore progressione per la Categoria C o D la quota residua verrà destinata per una seconda ulteriore progressione per la Cat. B.

### Requisiti per partecipare alla progressione orizzontale

- Possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
- Punteggio minimo ottenuto con i criteri di seguito elencati pari a 300

### Decorrenza

L'inquadramento nella nuova categoria economica decorre dal 1.1.2008

### Formazione graduatorie

Le graduatorie sono predisposte in relazione ai contingenti definiti per le categorie economiche B e D mentre per la categoria C viene predisposta una graduatoria per le progressioni da C1 a C2 e una graduatoria per le progressioni da C2 a C5.

### Procedura di selezione

La selezione è effettuata dal Comitato di Direzione di cui all'art. 18 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi entro 10 giorni dalla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 9 comma 1 del ccnl 11.4.2008, la verifica del periodo minimo di permanenza nella posizione economica verrà effettuata prendendo a riferimento la situazione alla data della selezione.

Le graduatorie e i relativi verbali vengono approvati con determinazione del Direttore Generale.

**Ricorsi**

Avverso i risultati della progressione orizzontale i dipendenti interessati possono richiedere il riesame della loro posizione al Nucleo di Valutazione entro 10 giorni dalla data di approvazione della graduatoria. Il Nucleo di Valutazione si dovrà esprimere entro i successivi 60 giorni.

**Criteri per le progressioni orizzontali nella Categoria B (da B2a B7)**

selezione sulla base dei risultati ottenuti utilizzando gli stessi criteri valutativi già elencati nelle schede di valutazione per l'anno 2008 .

**Criteri per le progressioni orizzontali nella Categoria C da C1 a C2**

- a) Selezione sulla base dell'esperienza acquisita valutabile attraverso l'anzianità di servizio di ruolo maturata nella Categoria C1 unitamente alla valutazione almeno "sufficiente" dei comportamenti organizzativi ottenuta nel periodo considerato. Non vengono computati nell'anzianità di servizio n° 24 mesi nella posizione economica in godimento essendo un requisito minimo necessario per la partecipazione alla progressione. Verrà valutata anche l'anzianità di ruolo prestata nella categoria C1 presso gli Enti di provenienza per i dipendenti assunti con mobilità),  
Ai fini dell'anzianità il mese deve essere maturato compiutamente.  
L'anzianità di servizio verrà valutata dal venticinquesimo mese di servizio in poi assegnando punti 0,5 per ogni mese di servizio maturato compiutamente fino a un massimo di 100 punti.  
L'anzianità di servizio verrà valutata fino alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione alla presente progressione orizzontale.

- b) selezione sulla base dei risultati ottenuti utilizzando gli stessi criteri valutativi già elencati nelle schede di valutazione per l'anno 2008 .

**Criteri per le progressioni orizzontali nella Categoria C da C2a C5**

selezione sulla base dei risultati ottenuti utilizzando gli stessi criteri valutativi già elencati nelle schede di valutazione per l'anno 2008 .

**Criteri per le progressioni orizzontali Categoria D (da D1 a D6)**

selezione sulla base dei risultati ottenuti utilizzando gli stessi criteri valutativi già elencati nelle schede di valutazione per l'anno 2008 .

**Precisazioni**

A parità di punteggio verrà inquadrato nella nuova categoria economica il dipendente più giovane di età in coerenza con l'art. 2 della Legge 191/98.

Per i dipendenti che nel corso dell'anno 2008 hanno avuto progressioni di carriera per effetto di concorsi, selezioni, e, nel caso dell'attribuzione della posizione organizzativa e/o/alta professionalità, ai fini dell'assegnazione del punteggio valutativo, si terrà conto dei periodi di servizio prestati nelle diverse categorie o del periodo in cui è stato attribuito l'incarico di posizione organizzativa e/o di alta professionalità mediando il punteggio sulla base della loro durata.