



COMUNE DI MONTECCHIO EMILIA
PROVINCIA DI REGGIO EMILIA
Comune Capodistretto della Val d'Enza

Piazza della Repubblica, 1 Tel. 0522.861811 – Fax 0522.864709
www.comune.montecchio-emilia.re.it

Settore III "Programmazione e Bilancio" – Ufficio Personale

CCDI 2013-2015

[Handwritten signatures in blue ink]



Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Castelli Matildici
& Corti Reggiane

Atteso che in data 24 del mese di marzo, alle ore 11,00 presso la Sede Municipale, al delegazione trattante di parte pubblica e la parte sindacale, si sono riunite per sottoscrivere l'ipotesi di accordo sindacale riferito al contratto collettivo decentrato integrativo per il periodo 2013 - 2015.

Atteso che la Giunta Comunale con atto n. 39 in data 31/03/2014 ha autorizzato, a seguito anche parere del revisore unico dei conti, la sottoscrizione definitiva, le parti sottoscrivono definitivamente in data 04/04/2014 alle ore 9,00 presso la sede comunale, il presente contratto collettivo decentrato integrativo per il periodo 2013 - 2015.

Le parti premettono:

la presente intesa rappresenta un momento particolarmente importante per il Comune di Montecchio Emilia ed i suoi lavoratori in quanto sancisce, con maggior forza, i principi legati all'incentivazione dell'impegno e della qualità della prestazione, attraverso un riferimento specifico al rapporto tra performance e prestazione di carattere organizzativo ed individuale.

Tale innovazione introduce modelli di gestione e di valutazione orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze, alla differenziazione della valutazione e all'individuazione di specifiche responsabilità. Tutto ciò in coerenza con modelli organizzativi orientati alla flessibilità e adeguati tanto alle esigenze di una Pubblica Amministrazione moderna ed efficiente, quanto alla valorizzazione delle diffuse professionalità presenti all'interno del personale dipendente.

Nel quadro di uno sviluppo di una coerente ed organica politica del personale, le relazioni sindacali, seppur con le novità introdotte dalla recente riforma, costituiscono un tema di assoluto rilievo, in quanto a dialettica ed il confronto costruttivo generano orientamenti e soluzioni proattive.

Le parti, quindi, nell'ambito del vigente sistema di relazioni sindacali, con la presente premessa intendono stipulare un "patto sociale" teso a favorire la possibilità di partecipazione delle Organizzazioni Sindacali e della Rappresentanza dei Lavoratori ai vari e diversi processi di realizzazione, innovazione e riorganizzazione che l'Ente intende effettuare. In tal senso le parti dichiarano di:

- riconoscere come essenziali le prerogative delle RSU nei luoghi di lavoro, promuovendone il coinvolgimento in ordine ai bisogni, diritti e doveri dei lavoratori e rispetto ai processi prima richiamati, oltre che alle nuove iniziative che l'Amministrazione Comunale intendesse adottare relativamente ai processi di riorganizzazione delle funzioni a livello sovra-comunale;
- favorire il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali attraverso l'informazione preventiva, con modalità e tempi tali da poter attivare un confronto costruttivo secondo modalità coerenti con l'autonomia prevista dall'ordinamento con particolare riferimento a quanto disposto dal D. Lgs.vo 165/2001, dalla legge 15/2009 e dal D. Lgs.vo 150/2009 nonché dai protocolli d'intesa siglate in data 11/05/2012 e in data 19/11/2013.



Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Castell'Alfani
& Corti Reggiane

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Gianfranco...' and 'M...'.

La presente intesa è stata raggiunta nella consapevolezza delle parti riguardo al particolare momento critico che attraversa l'economia del paese e riguardo al particolare contesto in cui si svolge la contrattazione per il triennio 2013/2015, alla delicata fase di coordinamento tra quanto previsto nella contrattazione nazionale vigente, al processo di riforma della Pubblica Amministrazione, alle manovre economiche con il relativo impatto sulle retribuzioni, all'intervento sulle risorse decentrate e al processo di accorpamento dei comparti di contrattazione.

L'intesa tra le parti è stata raggiunta riunendo in un'unica sessione negoziale tutte le materie oggetto di contrattazione, con affermazione del valido ed autorevole contributo di tutti i rappresentanti al tavolo della contrattazione, con riferimento alle RSU, alle Organizzazioni sindacali ed ai rappresentanti della Parte pubblica.

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal 1° gennaio 2013, salvo diversa specificazione.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente contratto si intendono:
 - a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
 - c) per le OO.SS. le organizzazioni sindacali;
 - d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
 - e) per le "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
 - f) per "Regolamento" il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 158 in data 30 dicembre 2010 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - g) per "SMVP" il sistema di misurazione e valutazione della performance, allegato al Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 158 in data 30 dicembre 2010 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - h) per "d.lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
 - i) per "d.l. 78/2010" il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.



Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Castelli Mastidici
& Corti Reggiane

[Handwritten signatures in blue ink]

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto
(Art. 4 CCNL 22/01/2004)

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.
2. La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.

Art. 4 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali
(Art. 5 CCNQ 19/09/2002)

1. Le parti confermano il protocollo d'intesa allegato al presente contratto, in applicazione della disciplina generale contenuta dalla legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile n. 83, e dall'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali in data 19/09/2002.

Art. 5 - Servizio mensa, diritto alla mensa e modo di fruizione
(Art. 45 e 46 CCNL 14/09/2000 e art. 13 CCNL 09/05/2006)

1. Il personale del Comune di Montecchio Emilia ha diritto al servizio mensa nei seguenti casi:
 - a) quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro;
 - b) quando per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta del Responsabile preposto, sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario per un periodo effettivo di lavoro (ordinario e straordinario) non inferiore a 7 ore.
2. Il diritto alla mensa è garantito con le seguenti modalità:
 - a) con il pasto erogato dall'Amministrazione in locali idonei per il personale operante nei servizi scolastici dell'ente. In tale ipotesi il costo a carico del lavoratore sarà pari ad 1/3 del costo di produzione del pasto effettuata dall'Amministrazione stessa.
 - b) con la consegna di buoni pasto ai dipendenti (il cui valore corrisponde a 2/3 del costo unitario definito sulla base d'apposita convenzione stipulata con gli esercizi di ristorazione).

Art. 6 - Costituzione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Annualmente il Comune definisce con le modalità previste dal CCNL l'ammontare delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.



Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Castelli Matildici
& Corti Reggiane

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Marta' and 'ME'.

Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento adottato, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è applicato il SMVP adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'articolo 23 del d.lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'articolo 9, comma 21) del d.l. 78/2010; istituto per il quale si applica il SMVP nonché la specifica e compiuta disciplina prevista dal successivo articolo 19)
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'articolo 15, comma 1) lettere d) e k), del CCNL 01/04/1999;
 - d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5) del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'articolo 6 "Norme transitorie" del d.lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente nel Regolamento.

Art. 8 - Salario accessorio del personale a tempo determinato (Art. 3, c. 11, CCNL 14/09/2000, art. 2, c.6, CCNL 14/09/2000)

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'articolo 7, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'articolo 15, comma 5) del CCNL 01/04/1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 9 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'articolo 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 10 - Personale comandato o distaccato (Art. 19 CCNL 22/01/2004)

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'articolo 7, alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva l'acquisizione dall'ente utilizzatore, degli elementi



Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Castelli Matildici
& Corti Reggiane

[Handwritten signatures in blue ink]

indispensabili per la valutazione della prestazione, e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 11 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
(Art. 4, c.2, lett. A), CCNL 01/04/1999)

1. Le risorse finanziarie e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall'articolo 17 CCNL 01/04/1999, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'articolo 22, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza tra compensi e di produttività e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;
 - b) valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche attraverso il riconoscimento dell'esperienza professionale maturata.
2. Secondo quanto previsto nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi (non appiattimento retributivo);
 - b) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discenda un'effettiva implementazione del miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

Art. 12 - Principi generali in materia di indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto dei criteri individuati nel tavolo di contrattazione con cadenza annuale, è di esclusiva competenza del Responsabile.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

Art. 13 - Indennità per particolari responsabilità
(Art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999)

1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dalla microstruttura organizzativa; rapportandole al periodo di servizio prestato.



Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Castell'Alfani
& Corti Reggiane

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature and several initials.

2. Le indennità per specifiche responsabilità sono riconosciute sulla base di tre fasce di attribuzione:
- a) Fascia A, fino a € 2.500,00 = Posizioni di elevata responsabilità in ragione delle mansioni eseguite, con particolare riferimento alla responsabilità sui procedimenti e la responsabilità di imposta
 - 1) Fascia B, fino a € 1.535,00 = Posizioni di elevata responsabilità in ragione delle mansioni eseguite, con particolare riferimento alla responsabilità dei procedimenti unitamente all'esercizio di funzioni vicarie del Direttore di settore;
 - 2) Fascia C, fino a € 1.035,00 Posizioni di elevata responsabilità in ragione delle mansioni eseguite, con particolare riferimento alla responsabilità sui procedimenti.

La indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'articolo 17, comma 2) lett. i) del CCNL 01/04/1999 se i presupposti di attribuzione sono differenti;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 14 - Indennità di rischio (Art. 37 CCNL 14/09/2000)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL.
2. L'indennità fissata dal CCNL spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, intesa come effettiva presenza in servizio.
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12) e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (quali: meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità/nocività o, comunque, di notevole rischio di pregiudizio per la salute;
 - b) attività che, per la notevole gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
4. L'indennità di cui al presente articolo è attribuita di norma al personale inquadrato nei seguenti profili professionali:
 - a) operai
 - b) personale operante nella cucina centralizzata
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.



Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Castelli Matildici
& Corti Reggiane

Spetta M...
[Handwritten signatures]

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

(Art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01/04/1999)

1. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e Responsabile dell'Ufficio elettorale;
 - b) compete al Collaboratore professionale che svolge funzioni di coordinamento della squadra operai o di personale di cucina (minimo due addetti)
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1) è riconosciuta l'indennità annua di : € 260,00; per quelle di cui alla lettera b) dello stesso comma è riconosciuta un'indennità annue di € 500,00;
4. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 14 solamente se il presupposto legittimante è differente.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione,. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 16 - Indennità di maneggio valori

(Art. 16 CCNL 14/09/2000)

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio dei valori. La figura dell'economista comunale è considerata come unica e l'indennità spetta ai casi soggetti che ricoprono la figura in ragione dell'effettiva presenza.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) maneggio valori con movimentazioni annuali di somme da € 1,00 ad € 9.000,00: € 0,51 giornalieri;
 - b) maneggio valori con movimentazioni annuali di somme da € 9.001,00 a € 20.000,00: € 1,02 giornalieri
 - c) maneggio valori con movimentazioni annuali di somme da € 20.001,00 a € 30.000,00: € 1,54 giornalieri;
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, anche al personale a tempo determinato che si trovi in una delle situazioni per le quali è prevista la corresponsione dell'indennità fin dal primo giorno.

Art. 17 - Indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

(Art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 01/04/1999)



Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Castelli Matildici
& Corti Reggiane

Sp. 11/2000
[Handwritten signatures and initials]

1. Ai dipendenti della squadra operai impegnato in attività di reperibilità e disponibilità durante il periodo invernale, in occasione di nevicate, e al personale con mansioni di "Educatore" (nove) presso l'asilo nido comunale, ovvero per coloro che svolgono mansioni diversificate rispetto a quelle ordinarie durante le manifestazioni fieristiche competono i seguenti valori massimi complessivi annuali:
Servizio neve valore complessivo € 970,00
Educatori asilo nido valore complessivo € 2.500,00
Eventi fieristici € 50,00 cadauno relativamente alla fiera di San Marco

I compensi verranno erogati in base ai giorni effettivamente lavorati e riproporzionato in riferimento ai rapporti di lavoro a part time. Il compenso per il disagio del personale operaio verrà erogato secondo quanto stabilito in un accordo da stipularsi annualmente; al personale con mansioni di Educatore verrà riconosciuto un disagio giornaliero di Euro 1,59, derivante dalla differenza giornaliera dell'indennità contrattuale riconosciuta per 10 mesi tra il personale educativo ed il personale insegnante della scuola dell'infanzia.

Art. 18 - Liquidazione dello straordinario e della reperibilità

1. I compensi per il lavoro straordinario vengono erogati entro il secondo mese successivo a quello di effettuazione.
2. I compensi per la reperibilità vengono erogati entro il secondo mese successivo a quello di effettuazione.

Art. 19 - Progressione economica orizzontale all'interno della categoria (Art. 5 CCNL 31/03/1999 / Art. 23 d.lgs. 150/2009)

1. Le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo.
2. La valutazione ai fini della progressione all'interno della categoria avviene in base al sistema di valutazione dell'ente.
3. Alla selezione partecipa il personale che ha maturato alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione un numero minimo di anni di permanenza nella medesima posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, anche maturata in enti diversi, che viene definito in:
 - a) anni 6 per gli appartenenti alla categoria D;
 - b) anni 5 per gli appartenenti alla categoria C;
 - c) anni 4 per gli appartenenti alla categoria B.
4. Il budget reso disponibile per le progressioni economiche è suddiviso per posizioni economiche, proporzionalmente al fabbisogno determinato per la teorica progressione economica della metà dei partecipanti (con arrotondamento all'unità superiore).
5. Le progressioni orizzontali attribuite a seguito di valutazione effettuata al 31 dicembre di ogni anno, hanno efficacia a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.
6. Le parti, prendendo atto delle limitazioni imposte dall'art. 9, commi 1 e 21 del d.l. 78/2010, convengono che - nel periodo di vigenza delle stesse - non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.



Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Castelli Matildici
& Corti Reggiane

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'MSE' and 'me']

Art. 21 - Disposizioni transitorie e finali

1. Tutti i contratti decentrati, comunque denominati, anteriori al 15 novembre 2009, anche per le parti eventualmente integrate successivamente, sono decaduti a norma dell'art. 65 del d.lgs. 150/2009, se non espressamente ricomprese nel testo del presente contratto.
2. Restano salvi gli effetti dei verbali di concertazione e dei provvedimenti assunti dall'Amministrazione in applicazione di tali verbali, nonché degli altri documenti non aventi valore di contratto decentrato.

ALLEGATO 1

Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Capo I - Norme generali

Art. 1 - Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. I servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati dall'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
2. Nel Comune di Montecchio Emilia, tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi capi.

Art. 2 - Modalità di individuazione del personale

1. I competenti responsabili dei servizi indicati nell'art. 1 c. 1 di cui sopra, in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con i criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero lo comunicano per iscritto agli interessati.
2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questo sia possibile.

Art. 3 - Servizi esternalizzati o in appalto

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto, il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

Capo II -

Stato civile e servizio elettorale

Art. 4 - Stato civile

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.



Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Castelli Matildici
& Corti Roggiane

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

2. Il contingente di personale è di un istruttore di categoria C o collaboratore di categoria B3 con delega di ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

Art. 5 - Servizio elettorale

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

Capo III - Igiene, sanità ed attività assistenziali

Art. 6 - Servizi cimiteriali

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e l'inumazione delle salme.
2. Il contingente di personale è di un esecutore di categoria B o collaboratore di categoria B3 posto in reperibilità.

Capo IV - Attività di tutela della libertà della personale e della sicurezza pubblica

Art. 7 - Servizio di protezione civile e sgombero neve

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.
2. Il contingente di personale individuato consiste in un tecnico di categoria D3, D o C e due operai di categoria B3 o B posto in reperibilità per la durata dello sciopero in caso di sciopero per l'intera giornata.

Capo V - Servizi concernenti l'istruzione pubblica

Art. 9 - Servizi educativi

1. Ai sensi degli artt. 3 e 4 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 19 settembre 2002 in caso di proclamazione di sciopero per il personale docente/educativo il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.
2. Nel caso in cui lo sciopero venga proclamato per il solo personale non docente/educativo dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.



Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Caselli Matildici
& Corti Reggiane

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

3. Nei casi di cui al comma 2 il contingente di personale per la scuola materna comunale e asilo nido è di 2 cuochi categoria B3 e 2 operatori scolastici categoria B, tale contingente potrà essere garantito anche mediante l'impiego congiunto di personale dipendente del Comune e personale esterno. Per quanto riguarda la somministrazione dei pasti l'Amministrazione si impegna a valutare la possibilità di ricorrere ad altre soluzioni quali la fornitura del pasto tramite ditta esterna avente i requisiti.
4. Nel caso di sciopero proclamato per tutte le categorie di personale si applicano cumulativamente le disposizioni dei commi da 1 a 3.
5. Nei casi di cui al comma 1 in cui il servizio venga chiuso il personale non docente/educativo presta regolare servizio.

Capo IV - Servizi del personale
Art. 10 - Servizio gestione risorse umane

1. I servizi da garantire sono:
 - a) compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge;
2. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
3. Il contingente di personale è di un dipendente assegnato all'ufficio gestione risorse umane.

Copia del presente atto sarà consegnata al servizio personale, al fine della massima diffusione e degli adempimenti ad esso collegati.

Montecchio Emilia, 4 aprile 2014

Per la parte pubblica:

Gandellini Stefano
Casamatti Paolo



Per la parte sindacale:

LUIGI FERRARI

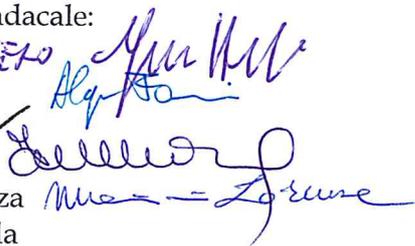
Ferrari Algo

Bertoia Fabio

Mora Ines

Mainini Lorenza

Maramotti Alda



Segretaria verbalizzante:

Baini Daniela




Matilde di Canossa S.p.a.



Unione Val d'Enza



CIRCUITO
Castelli Matildici
& Corti Reggiane

