



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
DEL COMUNE DI BUCCINASCO  
PER IL PERIODO 2011-2013**

**(allegato alla deliberazione della G.C. n. 12 del 26 gennaio 2011)**

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE**

1.1. Il presente contratto collettivo si applica al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato del Comune di Buccinasco.

### **ART. 2 – VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE**

2.1. Il presente CCDI ha validità triennale dal 01/01/2011 al 31/12/2013 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

2.2. Le parti si riuniscono entro il 31 ottobre di ciascun anno per verificare l'applicazione delle norme contenute nel presente contratto. Entro il 30 novembre ciascuna delle parti può proporre modifiche o integrazioni, da esaminare in apposita trattativa che dovrà essere attivata entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta e dovrà concludersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Tali modifiche o integrazioni hanno effetto dal 1° gennaio del predetto anno.

2.3. In occasione della verifica di cui al comma 2 verranno disciplinati gli istituti per cui singole norme prevedono un'integrazione annuale. La medesima procedura, con efficacia però immediata, verrà attivata in caso di significative difficoltà interpretative che dovessero sorgere nell'applicazione del presente contratto.

2.4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

## **TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

### **ART. 3 – OBIETTIVI E STRUMENTI**

3.1. Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla contrattazione, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste dalla legge e dal CCNL vigente, è improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

3.2. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione decentrata integrativa;
- b) informazione;
- c) concertazione;
- d) consultazione.

### **ART. 4 – DIRITTI SINDACALI**

4.1. Le parti rimandano per la materia in oggetto all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 7 agosto 1998.

4.2. Le rappresentanze sindacali possono avvalersi della strumentazione dell'Ente per la riproduzione di materiale di interesse sindacale senza preventiva autorizzazione; alle RSU è consentito l'utilizzo del telefono e delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione: a tale scopo si prevede l'attivazione di una casella di posta elettronica ed una bacheca elettronica per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale; è consentito infine alla RSU l'utilizzo del fax per la ricezione e trasmissione di materiale sindacale.

4.3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei Lavoratori.

### **ART. 5 – IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

5.1. In attuazione delle norme contenute nel D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, l'Amministrazione destina congrue risorse economiche ai fini del potenziamento degli interventi di prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori.

La rimozione dei fattori di rischio e l'adeguamento delle strutture indicati nel documento di valutazione dei rischi avviene anche attraverso criteri di qualità.

5.2. RAPPRESENTANTI DELLA SICUREZZA:

- a) Il numero dei rappresentanti per la sicurezza é fissato in 1 unità;

b) Il monte ore annuo complessivo dei permessi retribuiti di spettanza ai Rappresentanti per la sicurezza per lo svolgimento delle loro funzioni è determinato nella misura pari a 40 ore. Per gli adempimenti previsti dall'art. 50 del citato D.Lgs. 81/2008 punti b) c) d) g) i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

c) Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione di base in materia di salute e sicurezza con riferimento alla normativa vigente tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi. La formazione dovrà essere commisurata sulla scorta della documentazione inerente alla valutazione dei rischi. Inoltre sono previsti annualmente corsi di aggiornamento di adeguata durata; detta attività si svolgerà mediante l'utilizzo di permessi retribuiti ed aggiuntivi rispetto a quelli previsti al comma 2.

d) Con riferimento alle disposizioni del CCNQ del '96, recante le norme riguardanti il Rappresentante per la sicurezza, si prevedono:

d.1 la consultazione preventiva in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, realizzazione e verifica inerente l'attività di prevenzione, nonché sugli accertamenti medici specialistici per il personale individuato nell'area di rischio;

d.2 la partecipazione agli accertamenti relativi alle condizioni di nocività e particolare gravosità ambientali.

5.3 Gli oneri derivanti dall'attività di formazione ed aggiornamento sono a totale carico dell'Amministrazione.

5.4 L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con i Rappresentanti, le attività formative in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.

5.5 La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.

L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

## **ART. 6 – PARI OPPORTUNITA'**

6.1 In attuazione del combinato disposto degli artt. 4 e 25 del CCNL 1998/2001 e del Contratto Collettivo (c.d. "code contrattuali") del 14/09/2000 per le finalità previste dalla Legge 125/91 deve essere costituito entro 90 gg. dall'entrata in vigore del presente accordo il Comitato di Pari Opportunità così composto:

- n.1 rappresentante dell'Ente;
- n.1 rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL;
- n.1 supplente per ciascuna rappresentanza.

6.2 Le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del C.P.O. vengono assicurati dall'Amministrazione Comunale mediante specifica disciplina definita di concerto dai rappresentanti dell'organismo medesimo entro 30 gg. dall'atto costitutivo.

6.3 L'Amministrazione Comunale assicura specifici momenti di formazione in ordine all'evoluzione legislativa, programmando annualmente l'attività di aggiornamento da riservare ai componenti del C.P.O.

6.4 Nell'ambito delle funzioni che la normativa vigente attribuisce al C.P.O. con la finalità di affermare concrete condizioni di parità sostanziale nell'evoluzione professionale retributiva delle lavoratrici, realizzando una piena tutela dei diritti attraverso la rimozione di eventuali discriminazioni di genere, vengono individuati in via prioritaria i seguenti interventi:

- a) definizione del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali;
- b) ricognizione in materia di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici in relazione al ruolo e alle esigenze familiari (anche in rapporto agli orari dei servizi sociali);
- c) indagine conoscitiva sulla condizione femminile all'interno dell'Ente in relazione alle differenze retributive tra uomini e donne, a parità di ruolo professionale verticale ed orizzontale, di percorsi di carriera, alla formazione;
- d) individuazioni di forme di lavoro flessibile (tele-lavoro, part-time).

**ART. 7 - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITÀ DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI**

7.1. In attuazione delle disposizioni contenute nella Legge n. 146/1990 (così come modificata ed integrata dalla Legge n. 83/2000, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero), nell'art.10 del C.C.N.L. del 01/04/1999 e nell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni e Autonomie Locali del 19/09/2002 i servizi essenziali, le relative prestazioni minime garantite e il contingente sono così determinati:

| <i>Servizio</i>     | <i>Prestazione minime garantite</i>  | <i>Personale da mantenere in servizio</i>   |
|---------------------|--|---|
| <b>STATO CIVILE</b> | Ricevimento delle denunce delle nascite e delle morti e rilascio dei permessi di seppellimento salme.  | n° 1 Ufficiale di Stato Civile  |
| <b>ELETTORALE</b>   | 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 (Pretura, Tribunale, Prefettura). | Ove vengano proclamati scioperi in tale periodo l'esonero riguarda la totalità del personale in servizio presso l'Ufficio Elettorale istituito. |

|                       |  |   |
|-----------------------|--|---|
| <b>CIMITERIALE</b>    | Al fine di garantire il trasporto, il ricevimento e l'inumazione delle salme, la continuità del servizio è garantita limitatamente al ricevimento delle salme ed al loro deposito in camera mortuaria, per la sepoltura, tumulazione o cremazione che avverrà il giorno successivo.  | n° 1 unità  |
| <b>RISORSE UMANE</b>  | Per l'intera giornata lavorativa e nei giorni necessari a garantire il servizio limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.   | Responsabile del Servizio e n° 1 unità  |
| <b>POLIZIA LOCALE</b> | Le prestazioni minime garantite dal servizio di Polizia Locale riguardano:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>✓ attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</li> <li>✓ attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;</li> <li>✓ attività di pronto intervento;</li> <li>✓ attività della centrale operativa;</li> <li>✓ vigilanza della casa municipale;</li> <li>✓ attività di assistenza stradale per lo sgombero neve.</li> </ul> | Sia nel I° (dalle ore 7,30 alle ore 13.20) che nel II° Turno (dalle ore 13.10 alle ore 19.00):<br>- n° 1 addetto alla centrale operativa;<br>- n° 2 agenti di polizia locale. |

7.2. Non può essere autorizzato lavoro straordinario nella giornata di sciopero.

7.3. Per quanto non espressamente previsto valgono le norme contenute nella Legge n.146/90, così come modificata dalla Legge n. 83/2000, nell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali.

### **TITOLO III**

## **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

#### **ART. 8 – OBIETTIVI**

8.1 Le parti concordano nel ritenere i dipendenti del Comune di Buccinasco la principale risorsa dell'Amministrazione, da valorizzare attraverso tutti gli strumenti previsti per aumentarne l'efficienza e per garantirne la crescita professionale, in ossequio ai principi fissati dal D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i.

#### **ART. 9 – FORMAZIONE**

9.1 L'Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente in materia e del CCNL, promuove la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale attraverso l'adozione di un Piano Formativo, che garantisca l'effettivo utilizzo delle somme stanziare nel bilancio e destinate alla formazione del personale.

9.2. Al di fuori del summenzionato Piano Formativo l'Amministrazione garantisce a coloro che ne fanno richiesta l'iscrizione gratuita ai corsi di informatica e di lingua straniera dalla stessa organizzati fuori dall'orario di servizio.

9.3. Le parti si incontrano entro il primo bimestre di ogni anno per verificare i processi di realizzazione dei percorsi formativi dell'Ente, le risorse destinate a tale scopo a ciascun Settore, i criteri e le modalità di partecipazione ai corsi formativi.

9.4. Il personale dipendente è debitamente informato rispetto al Piano Formativo approvato.

#### **ART. 10 – CRITERI PER LA MOBILITA' INTERNA**

10.1. Lo strumento della mobilità interna è volto a soddisfare le esigenze di flessibilità dell'azione amministrativa e di accrescimento professionale del personale ed è utilizzato, di preferenza, in conformità con le attitudini personali dei dipendenti e con le loro richieste.

10.2. I criteri generali di mobilità correlati ai processi di riorganizzazione dei Servizi, sentiti i Responsabili di Settore interessati, prima della loro adozione, sono materia di verifica con apposito incontro fra le Parti.

## **TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

### **ART. 11 – DISPOSIZIONI GENERALI**

11.1. Entro il 28 febbraio di ogni anno l'Amministrazione provvede ad informare le OOSS e la RSU sulla quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale.

11.2. Le risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 1, sono destinate alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui all'art. 15 CCNL 1/4/1999, all'art. 33 CCNL 22/1/2004 e ai CCNL vigenti.

### **ART. 12 – LAVORO STRAORDINARIO**

12.1 L'effettuazione di lavoro straordinario è consentita previa assegnazione ad ogni Settore di parte del fondo relativo, sulla base delle attività previste e della dotazione organica assegnata. Il rispetto delle quote di Settore costituisce uno degli elementi di valutazione dei Responsabili di Settore. Detta assegnazione sarà comunicata ai soggetti sindacali.

12.2 Le risorse destinate al lavoro straordinario sono confermate per l'anno 2011 e per gli anni successivi nella misura prevista per l'anno 2010, con fissazione del limite massimo individuale a 180 ore. Non sono consentite autorizzazioni al superamento dei limiti individuali.

12.3 Le parti, con cadenza quadrimestrale, esaminano le motivazioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e prevedono azioni di riduzione stabile e progressiva dello stesso.

12.4 I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie confluiscono nel fondo per le politiche delle risorse umane (lett. m del CCNL 1999).

### **ART. 13 – BANCA DELLE ORE**

13.1 Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario e di rendere maggiormente flessibile l'organizzazione del lavoro, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

13.2 Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate dal proprio Responsabile di Settore. Il saldo della banca ore individuale non può eccedere il limite massimo di 42 ore; eventuali ore eccedenti il predetto limite dovranno essere necessariamente remunerate.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi, anche per intere giornate, fruibili in periodi compatibili con le particolari esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

Le ore accantonate sono evidenziate nel cartellino elettronico individuale.

Su richiesta del dipendente le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa o in alternativa trasformate in minuti.

Entro i due mesi antecedenti la data di cessazione dal servizio del dipendente la banca ore dovrà essere azzerata.

#### **ART. 14 – INDENNITA' AL PERSONALE CON PARTICOLARI RESPONSABILITA' NON IN AREA DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

14.1 Al personale appartenente alla categoria D o C cui sia stata formalmente attribuita la responsabilità di un Servizio, così definito dall'organigramma dell'Ente, spetta un'indennità annua fissa di € 2.500,00 rapportata al periodo di assegnazione dell'incarico.

14.2 Al personale appartenente alla categoria D o C cui sia stata formalmente attribuita la responsabilità di un Ufficio in staff, così definita dall'organigramma dell'Ente, spetta un'indennità annua fissa di € 2.000,00 rapportata al periodo di assegnazione dell'incarico.

14.3 La previsione dell'impegno di spesa è correlata all'individuazione della responsabilità di servizio in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo. L'eventuale nomina di nuovi responsabili di servizio, nell'ambito dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente, sarà oggetto di confronto tra le Parti Sindacali.

#### **ART. 15 – INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', RISCHIO E DISAGIO**

15.1 L'**indennità di turno** è riconosciuta al personale che effettua attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale, garantendo il giusto equilibrio dei turni svolti nel mese. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dall'art. 22, comma 5, del CCNL 14/9/2000.

15.2 L'**indennità di reperibilità**, prevista dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000, è corrisposta per l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza, in aree di pronto intervento individuate dall'Ente. Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità.

I Responsabili dei Settori interessati predisporranno appositi modelli sui quali, in caso di chiamata per intervento d'emergenza, verrà indicato il nominativo del dipendente, il motivo del rientro in servizio, il giorno e il numero delle ore relative alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.

15.3 L'**indennità di rischio**, disciplinata dall'art. 37 del CCNL 14/9/2000, è corrisposta al personale che svolge la propria attività lavorativa con continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della D.Lgs. 81/08.

L'indennità mensile è di € 30,00 e la quota giornaliera è assegnata sull'effettiva presenza in servizio, sulla base della rilevazione automatica delle presenze.

L'indennità è corrisposta agli operai, ai commessi autisti, agli autisti scuolabus e alle cuoche.

15.4 L'**indennità di disagio**, prevista dall'art.17, comma 2, del CCNL 1/4/1999, è riconosciuta al personale di categoria B e C che svolge l'attività lavorativa con particolare articolazione dell'orario di lavoro e/o con particolari modalità di esercizio della stessa, a cui non spetta l'indennità di turno e che non percepisce indennità per particolare responsabilità.

La misura dell'indennità di disagio è corrisposta in base alle effettive presenze in servizio.

Tipologie dell'indennità di disagio:

### **1. SERVIZIO BIBLIOTECA**

| <b>Quota giornaliera</b> | <b>N° giorni al mese</b> | <b>N° mesi</b> | <b>N° dipendenti</b> | <b>note</b>                     |
|--------------------------|--------------------------|----------------|----------------------|---------------------------------|
| € 3,00                   | 20                       | 11             | 1                    | Massimo n° 1 dipendente al mese |

**N.B:** l'individuazione del dipendente avverrà con nota mensile del Responsabile del Settore competente da trasmettersi al Servizio Risorse Umane.

### **2. SERVIZIO ANAGRAFE**

| <b>Quota da corrispondere per ogni sabato</b> | <b>N° sabato al mese</b> | <b>N° mesi</b> | <b>note</b>                        |
|---|--------------------------|----------------|------------------------------------|
| € 50,00                                       | 4                        | 11             | Di norma n° 2 dipendenti al sabato |

**N.B:** l'attività di apertura del sabato rientra nelle 36 ore settimanali dell'orario di servizio e in nessun caso può dare titolo alla partecipazione dei compensi per lavoro straordinario. Per esigenze organizzative il recupero di ore non può essere effettuato il lunedì, lo stesso dovrà essere concordato con il Responsabile di Settore.

### **3. COORDINAMENTO ASILI NIDO COMUNALI**

| <b>Quota da corrispondere mensilmente</b> | <b>N° mesi</b> | <b>N° dipendenti</b> | <b>note</b>                     |
|---|----------------|----------------------|---------------------------------|
| € 30,00                                   | 11             | 1                    | Massimo n° 1 dipendente al mese |

**N.B:** l'individuazione del dipendente avverrà con nota mensile del Responsabile del Settore competente da trasmettersi al Servizio Risorse Umane.

#### **4. TRASPORTO VALORI**

|   |
|---|
| <b>Quota per ogni giorno di trasporto</b> |
| € 3,00                                    |

**N.B:** l'indicazione del dipendente che ha concretamente svolto il servizio e il numero dei giorni effettuati avverrà con nota mensile del Responsabile del Servizio Economato da trasmettersi al Servizio Risorse Umane. L'individuazione del dipendente che dovrà svolgere il servizio avviene a cura del Responsabile di Settore preposto alla gestione dell'attività dei commessi. Si raccomanda di utilizzare un solo dipendente al giorno per il servizio in oggetto.

#### **5. TRASPORTO SCOLASTICO**

| <b>Quota per ogni giorno di trasporto</b> | <b>note</b>   |
|---|---|
| € 3,00                                    | Quota spettante per ogni giorno di trasporto nel caso in cui sia effettuato un solo trasporto giornaliero |
| € 4,00                                    | Quota spettante per ogni giorno di trasporto nel caso siano effettuati più trasporti giornalieri          |

**N.B:** l'individuazione del dipendente avverrà con nota mensile del Responsabile del Settore competente da trasmettersi al Servizio Risorse Umane. Per il personale impegnato nella seconda corsa del venerdì verrà corrisposto il compenso per lavoro straordinario. Per "trasporto" si intende il servizio di accompagnamento dell'alunno da casa a scuola e viceversa.

#### **6. SERVIZIO CIMITERIALE**

| <b>Quota da corrispondere al sabato</b> | <b>N° mesi</b> | <b>N° dipendenti</b> | <b>note</b>                       |
|---|----------------|----------------------|-----------------------------------|
| € 50,00                                 | 12             | 1                    | Massimo n° 1 dipendente al sabato |

**N.B:** l'individuazione del dipendente avverrà con nota mensile del Responsabile del Settore competente da trasmettersi al Servizio Risorse Umane. L'attività di apertura del sabato rientra nelle 36 ore settimanali dell'orario di servizio e in nessun caso può dare titolo alla partecipazione dei compensi per lavoro straordinario.

## **7. OPERAI, CUOCHI ED OPERATORI SCOLATICI**

Al personale con qualifica di operaio, cuoco ed operatore scolastico viene riconosciuta un'indennità di disagio di € 70,00 mensile, rapportata all'effettive presenze in servizio. La stessa assorbe in toto l'indennità di rischio di cui al punto 15.3.

15.5 Non è possibile riconoscere più indennità di rischio e di disagio in capo al medesimo dipendente quando i motivi per i quali si percepisce l'indennità di disagio sono gli stessi per cui si percepisce l'indennità di rischio e viceversa. Il presente punto non si applica al personale con qualifica di commesso autista che svolge trasporto valori e scolastico.

### **ART. 16 – INDENNITA' EX ART. 36 CCNL 22/1/2004**

16.1 L'indennità di cui all'art. 36 del CCNL 22/1/2004 per le figure professionali da questo previste è riconosciuta nella misura di € 300,00 annui.

### **ART. 17 - BUONO PASTO**

17.1 Ferma restando la disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL 14/9/2000, al personale dipendente che, per ragioni di servizio debitamente autorizzate dal Responsabile di Settore, nei giorni di chiusura della mensa non può usufruire di tale servizio, è riconosciuto un buono pasto giornaliero di € 7,80 di cui € 5,20 (valore nominale del buono) a carico dell'Ente e € 2,60 a carico del dipendente.

17.2 Può usufruire del servizio mensa (o del buono pasto, nei casi sopra specificati) il dipendente che presta attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa (fuori dall'orario di servizio) non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

17.3 Per aver diritto al servizio mensa (o del buono pasto, nei casi sopra specificati) il rientro pomeridiano deve avere necessariamente durata uguale o superiore ad un'ora.

17.4 Sono esentati dall'obbligo di pausa di 10 minuti ogni 6 ore lavorative, previsto dal D.Lgs. 66/2003, gli addetti alla vigilanza urbana, le educatrici, le operatrici scolastiche e il personale di biblioteca

### **ART. 18 – INCENTIVI DI LEGGE**

18.1 Il presente contratto disciplina i principi generali ai fini della determinazione dei criteri per la corresponsione del Fondo Interno per la Progettazione di cui all'art. 92, comma 5, D.Lgs

163/2006 e s.m.i., recepite da apposito regolamento Le parti si riservano di integrare il presente articolo qualora venissero introdotte per legge o regolamento altre forme di incentivazione similari.

18.2 Il FIP viene finanziato con somme comprese nel quadro economico delle relative opere ed è costituito da una percentuale sul valore delle opere del 2% direttamente proporzionale alla complessità dell'opera e inversamente al suo valore. Per opere si intendono gli interventi di costruzione, ristrutturazione, demolizione o manutenzione straordinaria di beni immobili.

18.3 La ripartizione del FIP fra gli aventi diritto avviene secondo le percentuali previste nel Regolamento, sulla base delle professionalità necessarie per ciascun compito. Qualora parte di questi compiti siano svolti all'esterno o delegati ai collaboratori tecnici, la quota spettante sarà ridotta in proporzione e mandata in economia, nel caso di lavori affidati all'esterno, oppure assegnata ai collaboratori tecnici.

18.4 Il Regolamento dovrà altresì prevedere le modalità di ripartizione, fra i dipendenti che li hanno redatti, del 30% della tariffa professionale per gli atti di pianificazione previsti dalla legge.

|   |
|---|
| <p style="text-align: center;"><b>ART. 19 – APPLICAZIONE DELL'ART. 15, COMMA 5, CCNL 1/4/1999<br/>PERSONALE EDUCATIVO DELL'ASILO NIDO DI BUCCINASCO</b></p> |
|---|

### *19.1 - Calendario Scolastico*

Le parti concordano che il calendario dell'asilo nido è regolato dalle disposizioni contenute nell'art 31 del CCNL 14/9/2000 che prevede un periodo non inferiore alle 42 settimane annue, con esclusione dei periodi di interruzione (Natale, Pasqua) e pertanto l'attività svolta dalle educatrici si protrae sino alla quarta settimana di luglio, secondo apposito progetto predisposto dal Responsabile del Settore competente.

Resta inteso che il periodo di interruzione non è da considerarsi congedo ordinario e che le educatrici, in tali periodi sono esentate dalle attività.

### *19.2 - Orari*

Il rapporto diretto educatrice - bambino è di 30 ore settimanali.

L'orario di servizio che le educatrici presteranno sulle sezioni è così suddiviso:

|                    |               |               |               |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| - sezioni lattanti | 07,30 - 13,30 | 09,30 - 15,30 | 11,00 - 17,00 |
| - sezioni medi     | 07,30 - 13,30 | 09,30 - 15,30 | 11,30 - 17,30 |
| - sezioni grandi   | 07,30 - 13,30 | 09,30 - 15,30 | 12,00 - 18,00 |

Tale orario può subire modifiche per esigenze di servizio.

L'orario di apertura dell'asilo nido è fissato dalle ore 7,30 alle ore 18,00.

L'orario di servizio delle educatrici è di 36 ore settimanali così ripartite:

- 30 ore a contatto con i bambini
- 5 ore di gestione sociale
- 1 ora di autogestione

### *19.3 - Attività Integrative*

Le parti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio concordano l'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, come previsto dal CCNL 14/9/2000.

Il suddetto monte ore annuo stabilito in 128 ore viene così utilizzato:

- a) 36 ore ultima settimana di agosto di autogestione;
- b) 84 ore da usufruire settimanalmente per collettivi, colloqui, feste, convegni, uscite e gite, corsi di formazione e di aggiornamento;
- c) 8 ore da usufruire per l'organizzazione delle feste annuali.

L'effettuazione del predetto monte ore è obbligatoria per tutti gli educatori in servizio.

L'attività integrativa ha natura programmatoria e, pertanto, i relativi programmi e/o progetti devono essere predefiniti.

### *19.4 - Sostituzioni*

Il rapporto medio educatrice-bambino non deve essere superiore al rapporto 1 a 6 ai sensi dell'art. 31, comma 8 del CCNL 14/9/2000. In presenza di bambini portatori di handicap occorre abbassare il rapporto numerico in relazione al numero ed alla gravità dei casi e/o prevedere il personale d'appoggio.

Considerate le peculiarità del servizio si concorda che per assenze non superiori a 2 giorni lavorativi il personale si impegna ad effettuare il servizio sostitutivo con il riconoscimento delle ore aggiuntive come straordinario.

Nel caso di assenze superiori, l'Ente garantisce la relativa sostituzione.

### *19.5 – Ferie e Recuperi*

Le educatrici si impegnano a utilizzare i giorni di ferie durante i periodi di chiusura dell'asilo nido, escluse le vacanze natalizie e pasquali. A titolo esemplificativo secondo il seguente prospetto:

- giorni 19 nel mese di agosto;
- giorni 10 nel mese di luglio (con turnazioni garantendo l'apertura del servizio);
- giorni 3 durante l'anno;
- eventuali recuperi per prestazioni aggiuntive prestate in corso d'anno verranno concordati con il Responsabile del Settore competente, fermo restando la garanzia del servizio.

### *19.6 – Compenso Educatrici*

Per il progetto di cui al presente articolo viene riconosciuto un compenso accessorio annuo pari ad euro 1.800,00. Tale compenso accessorio è riconosciuto a seguito di apposita valutazione e la successiva liquidazione dovrà effettuarsi entro il 31 agosto.

Il summenzionato compenso sarà decurtato nell'importo di euro 5,00 per ogni giorno di assenza, per assenze superiori a 10 giorni al mese.

Non sono considerate assenze ai fini della corresponsione del summenzionato compenso: il congedo ordinario, il congedo per maternità, il congedo parentale (retribuito al 100%), i giorni di chiusura per vacanze natalizie e pasquali, i giorni di riposo compensativo (recupero) e le

prerogative sindacali.

#### *19.7 – Finanziamento delle indennità*

Alle educatrici competono, in base alla normativa vigente e al presente accordo, le seguenti indennità:

- “*indennità di tempo potenziato*” pari a € 61,97 mensili lordi per 10 mesi di anno scolastico, a carico del fondo per le risorse decentrate, come previsto dall’art. 31, comma 7, del CCNL 14/9/2000;
- “*indennità per il personale educativo*” pari a € 464,81 annui lordi, a carico del bilancio, come previsto dall’art. 37, comma 1, lett. c) e d), del CCNL 6/7/1995;
- “*indennità integrativa per il personale educativo*” pari a € 340,86 annui lordi, a carico del fondo per le risorse decentrate, come previsto dall’art. 6 del CCNL 5/10/2001;
- “*compenso educatrici*” previsto del comma 6 del presente articolo, a carico del bilancio, in quanto trattasi dell’applicazione dell’ art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999.

#### *19.8 – Decorrenza*

Dalla data di sottoscrizione del presente accordo sono inapplicabili le norme contrattuali decentrate integrative previgenti.

Le disposizioni di cui al presente articolo hanno validità triennale e applicate per anno scolastico (da settembre a luglio), salvo modifiche ed integrazioni introdotte dalla contrattazione nazionale.

L’erogazione delle indennità previste dal presente articolo sono subordinate al rispetto della disciplina contenuta nell’art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 e pertanto ogni anno:

- Il Responsabile del Settore competente, ossia il funzionario preposto alla gestione dell’asilo nido, dovrà redigere una relazione illustrativa del progetto innovativo e/o del processo di riorganizzazione connesso, secondo quanto prescritto dalle disposizioni di cui all’ art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti effettuerà controlli circa le effettive disponibilità di bilancio espressamente destinate dall’Ente per la realizzazione del summenzionato progetto.
- Il Servizio Risorse Umane procederà all’erogazione del compenso in oggetto previo l’effettivo verificarsi delle summenzionate condizioni.

## **TITOLO V NORME FINALI**

Le Parti si impegnano a definire, nel primo trimestre dell'anno 2011, i criteri generali del nuovo sistema di valutazione del personale dipendente.

Buccinasco, 21 dicembre 2010

### **LA R.S.U.**

I componenti:

F.to Silvia Alluvi

F.to Mirna Bassi

F.to Maria Pia Di Girolamo

F.to ing. Mauro Giuseppe Lesmo

F.to Patrizio Marchetto

F.to Lucia Rizzo

### **LE OO.SS.**

F.to Fabio Caimmi (CISL)

F.to Aldo Tritto (CSA)

F.to dott. Luigi Placido (CSA)

F.to Umberto Robbiati (CSA)

F.to Sergio Iannaccone (CGIL)

### **LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

I componenti:

F.to dott. Alfredo Scrivano

F.to dott. Fabio De Maio