

UNIONE VALDERA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL COMANDO ALL'UNIONE VALDERA DI PERSONALE ADDETTO AI
SERVIZI DI REFEZIONE E TRASPORTO SCOLASTICO DAI COMUNI DI
BIENTINA, BUTI, CALCINAIA, CAPANNOLI, CASCIANA TERME, CHIANNI,
CRESPINA, LAJATICO, LARI, PALAIA, PECCIOLI, PONSACCO, PONTEDERA,
SANTA MARIA A MONTE E TERRICCIOLA**

Premesso che:

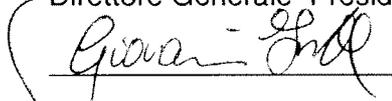
- In data 21/12/2011 è stata sottoscritta l'ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il comando dai Comuni aderenti all'Unione Valdera di personale addetto ai servizi di refezione e trasporto scolastico a partire dall'01.01.2012";
- L'ipotesi di CCDI è stata inviata al revisore dei Conti corredata da apposita relazione tecnico- finanziaria ed illustrativa e il Revisore dei Conti ha rilasciato parere favorevole e relativa certificazione di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 01/04/1999, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004;
- La Giunta dell'Unione con atto n. 109 del 23.12.2011 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

Il giorno 28.12.2011, alle ore 12,00, le parti sottoscrivono il presente CCDI relativo al personale comandato all'Unione Valdera per i servizi di refezione e trasporto scolastico.

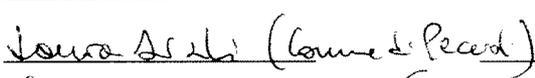
UNIONE VALDERA

Nella persona del:

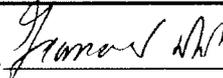
Direttore Generale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

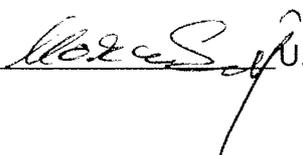


R.S.U. DEI COMUNI E EX CONSORZIO ALTA VALDERA




I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L. 

C.I.S.L.  U.I.L.

Premesso che le 15 Amministrazioni comunali dell'Area della Valdera, hanno deciso di costituire una Unione di Comuni, riunendo in un unico soggetto giuridico le positive esperienze associative avviate negli anni in questa area, quali l'Ufficio Comune Valdera, il Consorzio Alta Valdera, il Centro Intercomunale di Protezione Civile ed il Consorzio Sviluppo Valdera, anche in relazione al processo di semplificazione strutturale che esclude la possibilità, a decorrere dal 1° gennaio 2009, di aderire a più di una forma associativa - cfr. art. 2 comma 28 legge n. 244 del 24/12/2008;

Viste le delibere dei Consigli Comunali (Bientina, n°51 del 9/9/2008, Buti, n°37 del 9/9/2008, Calcinaia, n°74 del 26/8/2008, Capannoli, n°49 del 23/9/2008, Casciana Terme, n°42 del 22/9/2008, Chianni, n°31 del 22/9/2008, Crespina, n°68 del 19/9/2008, Lajatico, n°23 del 25/9/2008, Lari, n°35 del 25/9/2008, Palaia, n°51 del 25/9/2008, Peccioli, n°34 del 18/9/2008, Ponsacco, n°41 del 18/9/2008, Pontedera, n°62 del 1/7/2008, Santa Maria a Monte, n°71 del 15/9/2008 e Terricciola, n°36 del 18/9/2008) con le quali le amministrazioni comunali formalizzano la volontà di costituire l'Unione a partire dal 30 ottobre 2008;

Preso atto che in data 30 ottobre 2008 si è formalmente costituita l'Unione dei Comuni denominata *Unione Valdera*;

Rilevato che l'Unione Valdera ha assunto la gestione dei servizi educativi e scolastici già a partire dalla sua costituzione, in base alle previsioni statutarie;

Osservato che la giunta e gli organi tecnici dell'Unione hanno adottato un piano di graduale trasferimento dell'operatività gestionale dai comuni all'Unione;

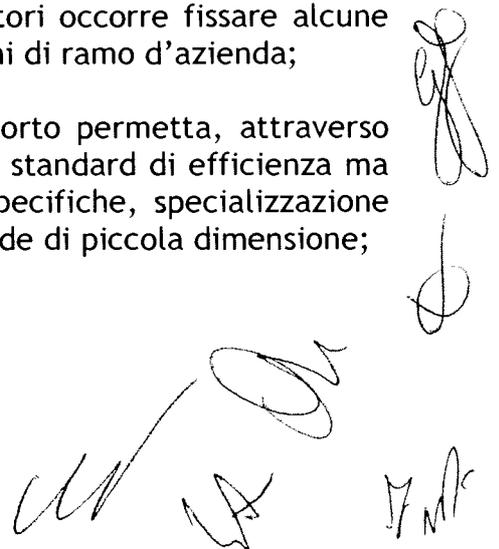
Rilevato che l'attribuzione all'Unione della competenza in materia di refezione e trasporto scolastico consente di

- ottimizzare la gestione dei servizi in una fase che vede ridursi i fabbisogni delle scuole per la riduzione dei rientri pomeridiani, attraverso una maggiore utilizzazione della capacità operativa dei centri di produzione pasti comunali derivante dalla scala intercomunale del servizio;
- mantenere in ambito pubblico servizi che, su base comunale, sono soggetti a processi di esternalizzazione, anche per effetto della scala dimensionale non efficiente;

Osservato che il passaggio di personale amministrativo dai comuni all'Unione è già regolato da uno specifico accordo sottoscritto in data 12.02.2009, mentre per il personale operante sugli scuolabus, nelle cucine e nei refettori occorre fissare alcune regole specifiche assimilabili a quelle che presidiano le cessioni di ramo d'azienda;

Ritenuto che l'aggregazione dei servizi di refezione e trasporto permetta, attraverso una soglia dimensionale più adeguata, di raggiungere migliori standard di efficienza ma anche di efficacia, potendosi ipotizzare attività formative specifiche, specializzazione dei ruoli, meccanismi di controllo in genere preclusi alle aziende di piccola dimensione;

Ritenuto necessario disciplinare

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures, one of which is quite large and stylized, and several smaller initials or marks scattered around it.

- le modalità relative al comando di personale dai comuni all'Unione e di eventuale successivo trasferimento del personale all'Unione;
- le garanzie occupazionali per il personale oggetto di comando e/o trasferimento;
- il processo di riallineamento delle condizioni salariali del personale coinvolto nel percorso di integrazione dei servizi.

Visto il CCNL 2002-2005 Comparto Regioni ed Autonomie Locali, *capo II, Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione, art. 13 Gestione delle risorse umane*, comma 5, lett. a e b e art.14, che prevede l'attribuzione di un particolare compenso incentivante fino a 25,00 € (mensili);

Richiamate le deliberazioni del Consiglio dell'Unione n. 17 del 17.05.2010 e della Giunta dell'Unione n. 71 dell'11.12.2009, con cui sono state disciplinate le funzioni inerenti il diritto allo studio trasferite alla competenza dell'Unione Valdera;

Le parti concordano quanto segue

OBIETTIVI GENERALI

La costituzione dell'Unione Valdera dovrà perseguire l'obiettivo di migliorare la funzionalità dei servizi scolastici ai cittadini del bacino della Valdera, accrescendone la qualità, ampliandone la portata, armonizzandone le condizioni di accesso, semplificandone i processi e razionalizzando i costi mantenendo in ambito pubblico i servizi e garantendo i livelli occupazionali del personale nei limiti imposti dalla normativa di riferimento.

A partire dalla definizione del presente accordo, l'Unione e gli enti ad essa aderenti assicurano alle organizzazioni sindacali l'informazione preventiva, da effettuarsi anche nell'ambito di incontri convocati appositamente e in tempo utile, sulle funzioni e i servizi ed il personale che si intende attribuire all'Unione oltre quelli già indicati nel presente accordo e garantirà il confronto nei modi e nei tempi utili al coinvolgimento pieno del personale e delle OO.SS.

L'Unione e gli Enti aderenti finanzieranno con proprie risorse il processo di riallineamento dei trattamenti economici del personale comandato dagli enti all'Unione per la parte collegata all'organizzazione del lavoro, avendo cura di verificare l'impatto funzionale che la nuova organizzazione del lavoro complessivamente produrrà. Tale processo di riallineamento tenderà, nel rispetto dei vincoli giuridici e finanziari e con tempi e modi concordati con le organizzazioni sindacali, verso le condizioni di miglior favore applicate.

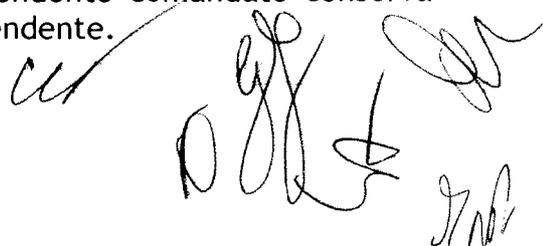
Saranno effettuati i necessari investimenti, inoltre, in percorsi di formazione, aggiornamento e riqualificazione(se necessari), sia sul personale che sull'organizzazione del lavoro.

INTESA RIGUARDANTE IL PERSONALE SCOLASTICO COMANDATO/TRASFERITO

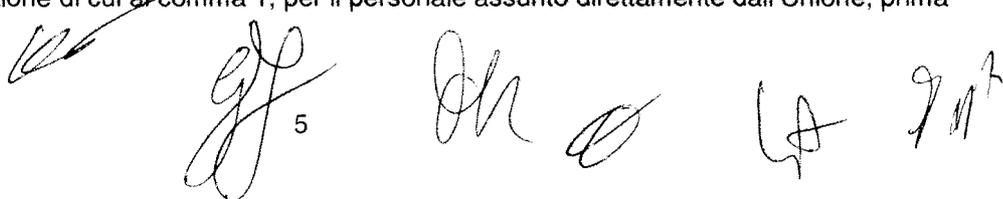
1. Le premesse al presente accordo ne formano parte integrante e sostanziale.
2. Le disposizioni che seguono relative al comando o trasferimento riguardano il personale tecnico operante nei servizi scolastici, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, quest'ultimo purché assunto per un periodo di tempo ricadente oltre la decorrenza del trasferimento della gestione dei servizi scolastici all'Unione.
3. Il comando viene disposto con atto della Giunta comunale, da notificarsi al personale interessato con anticipo non inferiore a 15 giorni dall'attivazione del comando medesimo; il comando non necessita di accettazione ed è disciplinato dagli artt. 2103 e 2104 C.C, in quanto applicabili.
4. I comandi avranno la durata di anni 1 e potranno avere durata inferiore solo a seguito di domanda del lavoratore interessato all'anticipo del trasferimento. Alla scadenza il personale sarà consultato e potrà valutare la possibilità di un eventuale e definitivo trasferimento verso l'Unione oppure la continuazione del comando, anche per un periodo pluriennale. Il comando è logicamente correlato alla concessione all'Unione dei beni mobili e immobili destinati alla refezione scolastica, in scadenza al 31.12.2015.
5. I comandi non comportano alcun mutamento dei profili e delle mansioni, ma solo l'espletamento di funzioni per conto dell'Unione da parte di dipendenti comunali. In una seconda fase, sulla base della progressiva specializzazione e professionalizzazione del personale, potrà procedersi alla loro modifica, previa concertazione con le rappresentanze sindacali.
6. L'integrazione del personale nei servizi di trasporto e refezione scolastica permetterà di:
 - a. specializzare gradualmente le funzioni, anche attraverso il potenziamento e la diversificazione degli interventi formativi;
 - b. rendere più funzionali i servizi, potendo contare su un bacino più ampio di dipendenti;
 - c. incrementare le forme di controllo e sviluppo qualità, attraverso la costituzione di ruoli dedicati.

Su questi aspetti l'Unione presenterà una relazione annuale alle organizzazioni sindacali e alle RSU.

7. Il comando, come disciplinato dal presente accordo, determina il rapporto di dipendenza funzionale per il periodo di comando medesimo con l'organo di destinazione, nei limiti delle attività scolastiche proprie attualmente svolte dal dipendente. Pertanto, il personale che svolge nell'Ente anche attività diverse da quelle scolastiche, sarà comandato a tempo parziale all'Unione, non potendosi concretizzare in tali casi l'ipotesi del trasferimento.
8. Il comando non incide sul rapporto di lavoro esistente tra il dipendente e l'amministrazione di appartenenza; pertanto il dipendente comandato conserva integri i diritti ed i doveri connessi allo status di dipendente.

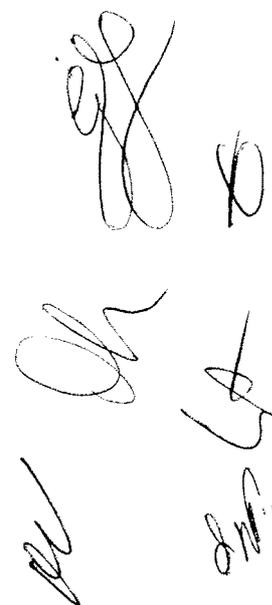


9. Terminata la fase di comando e nella misura in cui si procederà all'effettivo trasferimento, gli enti ridetermineranno le proprie dotazioni organiche in rapporto a quella dell'Unione.
10. Al personale comandato e/o trasferito all'Unione sarà garantita la continuità nell'applicazione del CCNL Regioni-Autonomie Locali e mantenuto il trattamento giuridico (inquadramento, profilo professionale, anzianità di servizio) nonché quello economico acquisiti sia per quanto attiene la retribuzione tabellare che per tutti gli emolumenti a carattere fisso e ricorrente percepiti a qualsiasi titolo e non riassorbibili con i futuri miglioramenti (tabellari, progressioni economiche, retribuzioni individuali di anzianità, assegni personali non riassorbibili, indennità di comparto).
11. Al personale comandato o trasferito all'Unione viene attribuita, in linea generale, la sede di lavoro corrispondente alla sede del comune di provenienza. Qualora si presentino, nella dislocazione attuale del personale complessivamente attribuito all'Unione, situazioni di esubero a fronte di situazioni di carenza, per determinare il passaggio ad altra sede dai punti operativi in cui si registra un esubero, si applicano i criteri di cui all'allegato A.
12. Eventuali trasferimenti ad altra sede, dipendenti dalle necessità operative dell'ente gestore, danno diritto, limitatamente ad un anno solare, al rimborso spese nel caso in cui la residenza anagrafica sia più lontana dalla nuova sede di lavoro rispetto alla precedente. L'indennità è commisurata al costo del biglietto del trasporto pubblico per i km del percorso. *(l'art. 6, comma 12 del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 ha disposto la riduzione del 50% per spese di missione ed ha escluso il ricorso al mezzo proprio per spostamenti dal posto di lavoro di fatto abrogando la Legge 836/73 che prevedeva il rimborso di 1/5 del costo della benzina)*
13. Con il trasferimento all'Unione, il personale dei servizi scolastici potrà richiedere lo scambio consensuale di sede di lavoro, tra due o più dipendenti, che sarà assentito a condizione che vengano salvaguardate le potenzialità operative dei diversi centri di erogazione del servizio e non incrementati i costi complessivi di gestione.
14. Qualsiasi trasformazione nelle modalità di gestione dei servizi scolastici che incidesse sul rapporto di lavoro dovrà essere preceduta dall'attivazione delle previste forme di confronto con le OOSS.
15. Al personale assunto con contratto a tempo determinato o altre forme di contratto flessibile comandato o trasferito all'Unione Valdera è garantito dall'Unione stessa, sulla base del presente accordo, il mantenimento della scadenza originaria del relativo contratto di lavoro.
16. Nel caso che l'Unione Valdera per qualsiasi ragione dovesse sciogliersi o i Comuni dovessero esercitare il diritto di recesso ovvero la funzione esercitata dovesse venire a cessare per ragioni indipendenti dalla volontà degli Enti, il personale impiegato in tali attività sarà reintegrato nella dotazione organica del/i comune/i di provenienza, conformemente anche alle previsioni dell'art. 4 dell'Atto Costitutivo *(Art. 4 - Personale dipendente dell'Unione - 1. In caso di scioglimento dell'Unione ovvero di revoca all'Unione di una o più funzioni tra quelle attribuite, il personale eventualmente comandato e/o trasferito è riassegnato al Comune di provenienza in concomitanza con la riassegnazione delle funzioni, mantenendo i diritti garantiti dall'art. 31 del D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001. 2. Nella situazione di cui al comma 1, per il personale assunto direttamente dall'Unione, prima*



dell'attivazione delle procedure contrattualmente previste, sarà esperito ogni tentativo e adottato ogni possibile strumento per favorire la collocazione nella dotazione organica di enti locali.)

17. Anche nel caso di accertamento di inidoneità fisica alla mansione del personale impiegato nelle attività disciplinate dal presente accordo, la reintegrazione seguirà la stessa procedura di cui al punto 16).
18. Per quanto non previsto dal presente accordo, si applicano le norme contrattuali del CCDI dell'Unione; per gli aspetti non ancora disciplinati, si fa riferimento alle norme dei contratti decentrati integrativi dei Comuni di provenienza. Il presente accordo integra le disposizioni di quello sottoscritto nel febbraio 2009 (riferito al personale impiegato nei servizi amministrativi), relativamente al solo personale tecnico dei servizi scolastici.
19. Le parti convengono che il presente accordo riveste carattere sperimentale e che i contenuti saranno oggetto di generale verifica trascorso UN anno dalla stipula dell'accordo stesso.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, to the right, are the initials 'XO'. In the middle right, there is another large, stylized signature. Below that, to the right, are the initials 'LA'. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'D.M.P.'.

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA IMMETTERE IN ALTRA SEDE DI LAVORO PER EFFETTO DELLA RIDUZIONE DELLE NECESSITA' OPERATIVE PRESSO LA SEDE DI LAVORO

1. In primo luogo si procederà alla ricognizione generale delle situazioni di esubero e di insufficienza di personale del servizio refezione e trasporto scolastico in ciascuno dei Comuni aderenti, con riferimento ai servizi erogati nel territorio comunale. L'esubero effettivo è determinato con riferimento ai dati di produzione consolidati, tenendo conto di eventuali innovazioni che vadano a modificare lo svolgimento dei processi produttivi e di erogazione. Solo le sedi con rilevazione di esubero sono coinvolte nei processi di mobilità.

2. La mobilità riguarda il personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato.

3. Riscontrati esuberanti con necessità di trasferimenti ad altre sedi di lavoro, nel caso vi siano più dipendenti potenzialmente coinvolti e interessati nel cambio di sede, saranno applicati i criteri selettivi sotto indicati. In ogni caso, prima di accettare la domanda del personale potenzialmente interessato al trasferimento, dovrà essere accertata la possibilità effettiva di assicurare il servizio richiesto nella cucina 'di destinazione', con riguardo in particolare ad eventuali limitazioni certificate dal medico competente o simili:

3.1 TRASFERIMENTO/COMANDO VOLONTARIO:

La mobilità volontaria ha precedenza assoluta. Nel caso di più persone interessate la graduatoria seguirà l'ordine decrescente di punteggio. I punteggi attribuibili sono:

- a. ANZIANITA' DI SERVIZIO NELL'ENTE - 30 punti per anzianità superiore a 30 anni, poi a scalare con funzione continua fino ad anzianità inferiori all'anno, pari a 0)
- b. VICINANZA DELLA RESIDENZA e/o DOMICILIO ALLA NUOVA SEDE DI LAVORO - 10 punti per la residenza nel comune dove si trova il posto da ricoprire, poi a scalare con funzione continua fino a 0 per distanze superiori a 30 km.)
- c. NECESSITA' DI ASSISTENZA FAMILIARI (ai sensi legge 104/92) - 35 punti in caso di soggetti titolari di indennità di accompagnamento o analogo beneficio, 10 punti negli altri casi
- d. ALTRA PARTICOLARI CONDIZIONI DEL NUCLEO FAMILIARE (nucleo monoparentale, presenza di 3 o più figli, figli minori di 3 anni) - 25 punti

3.2 TRASFERIMENTO/COMANDO D'UFFICIO:

Valgono gli stessi criteri del trasferimento volontario, ma la graduatoria andrà in ordine crescente di punteggio, con i seguenti aggiustamenti:

- il criterio "b" viene 'pesato' con scala di punteggio invertita (10 punti ai più lontani dalla sede da ricoprire, 0 punti per la residenza nel comune dove si trova il posto da ricoprire)

SCHEMA ORGANIZZATIVO PER I SERVIZI DI REFEZIONE E TRASPORTO SCOLASTICO

I servizi di refezione e trasporto scolastico sono organizzati sulla base del seguente schema generale di riferimento, fermo restando che le singole questioni potranno essere approfondite e modificate sulla base dell'esperienza sul campo.

Per l'Unione, i responsabili delle funzioni sono il Dirigente dell'Area servizi socio-educativi Giovanni Forte e il responsabile dell'U.O. Servizi Scolastici Patrizia Deri.

Funzioni generali di coordinamento - Unione dei comuni

Competenza in materia di gestione del personale (disposizioni riguardanti il lavoro, ferie, permessi, turni, richieste sostituzioni per malattie etc.) – Ci si deve riferire ai referenti/responsabili del comune in cui il dipendente opera, sulla base della modalità storica; sul piano formale, i documenti saranno firmati a ratifica dalla responsabile dell'Unione.

Competenze in materia di problematiche gestionali (rapporti con i fornitori, disservizi, menù, etc.) - Ci si deve riferire ai referenti/responsabili del comune in cui il dipendente opera, sulla base della modalità storica; i responsabili forniranno le necessarie indicazioni di concerto con i responsabili dell'Unione

Decisioni inerenti il passaggio da un luogo di lavoro ad un altro (formazione graduatorie, decisioni sulle richieste di scambio, etc.) – Unione dei Comuni

