

**COMUNE DI SAN PAOLO D'ARGON**  
**Provincia di Bergamo**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2008**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Paolo D'Argon (BG)  
Anno 2008**

A seguito della deliberazione n. ... del ....., con la quale la Giunta Comunale, trascorsi 15 giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I. al Revisore dei Conti ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, ha espresso parere favorevole sul testo dell'ipotesi di accordo integrativo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

a seguito dell'incontro tenutosi tra:

- La Delegazione di parte pubblica,
- i Rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

CGIL-fp/Enti Locali  
CISL/FPS

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria

e dell'accordo raggiunto, le parti concordano di sottoscrivere il presente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di San Paolo D'Argon (BG).

# TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

## 1. Oggetto, durata ed efficacia dell'accordo aziendale integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di San Paolo d'Argon, ha durata quadriennale tranne per la parte relativa al fondo che viene rideterminato annualmente.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

- a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
- b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

## 2. Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

### **3. Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

### **4. Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione.**

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, con particolare riferimento a:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto delle disciplina dello stesso articolo 17;
  - b) i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
  - c) i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
  - d) i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999;
  - e) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), g) del CCNL dell'1.4.1999;
  - f) i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
  - g) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti la prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - h) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
  - i) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - j) le pari opportunità;

- k) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
  - l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
  - m) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
  - n) il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
  - o) le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi di cui all'art. 14 del CCNL del 31.3.2004;  
Solo nelle materie indicate alle lettere g), h), i) e m) trova applicazione il comma 3 dell'art. 4, del CCNL del 1.4.1999 per le restanti materie non è previsto che le parti riassumano libertà di iniziativa e di decisione.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:
- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
  - b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
  - c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica
  - d) metodologia permanente di valutazione;
  - e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
  - f) individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 co.6 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
  - g) attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2;
  - h) articolazione dell'orario di servizio;
  - i) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
  - j) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
  - k) andamento dei processi occupazionali;
  - l) criteri generali per la mobilità interna.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

## 5. Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

## **6. Relazioni Sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 e 8 del CCNL.

## **7. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/ 1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico dei Lavoro (Medico Competente) verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla

salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.

L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 626 /1994, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### **8. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero**

In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene essere assicurato il seguente contingente di personale:

- n.1 addetto al servizio manutenzione (individuato dal Responsabile Servizio Territorio) per funerali o in caso di attivazione dello stato di preallarme per la protezione civile;
- n.1 addetto per i servizi demografici (individuato dal Responsabile Servizio Affari Generali) per i decessi;
- n.1 addetto alla ragioneria (individuato dal Responsabile del Servizio Finanziario) ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi.

#### **9. Pari opportunità**

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:

- a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del part – time;
- b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

#### **10. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.**

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini".

Le delegazioni convengono sulla necessità dell'articolazione degli orari di servizio introducendo, dove sia possibile, forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, onde garantire una maggiore

flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, contemperando, in modo equilibrato, le esigenze dell'utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

## **11. Lavoro straordinario**

Nell'anno 2008 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€10.060,00=**

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

Le parti s'incontreranno (almeno una volta l'anno) per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel caso la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione decentrata integrativa.

## **12. Formazione ed aggiornamento**

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine l'Ente, per l'anno 2008 e per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

### **13. Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti. Mobbing.**

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni

organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strumentali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi o l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'ente
- conferenze per servizi con cadenza almeno semestrale;
- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;
- periodica formulazione di appositi questionari, da concordarsi tra le parti, che permettano, a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo volontario ed anonimo, sul clima di gradibilità dell'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni di lavoro.

Le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing, e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Le parti concordano che nell'Ente verrà istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, sono affidati i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

## TITOLO II COSTITUZIONE DEL FONDO

### 14. Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per l'anno 2008 risulta costituito:

- dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità;
- dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità;
- dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

**PER L'ANNO 2008** il fondo viene così determinato:

	<b>Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività. ANNO 2008.</b>		
	<b><u>RISORSE STABILI</u></b>		
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2007, art. 31, comma 2, del CCNL 22.1.2004.		<b>€82.272,29</b>
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2007 in relazione a disposizioni successive.		
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute successivamente al 2008.		
1.d	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere anche a tempo determinato nel 2008 per incremento della dotazione organica.		

1.e	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento da parte del personale che ha cessato o cesserà dal servizio nel 2008.		
1.f	Risorse derivanti dall'art. 4, comma 1, CCNL del 9.5.2006 – 0,5% monte salari del 2003.		
1.g	Risorse derivanti dall'applicazione dello 0,6 del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art. 8, comma 2, del CCNL 11.4.2008 (il rapporto tra le spese del personale ed entrate correnti non deve essere superiore al 39%). Monte salari 2005 pari ad € 464.748,55 – rapporto è pari al 20,56%.		<b>€2.788,49</b>
	<b><u>RISORSE VARIABILI</u></b>		
2.a	Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43, commi 1, 2, 3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif. art. 4, commi 3 e 4, CCNL 5.10.2001.</i>		
2.b	Quota delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).		
2.c	Eventuali risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario anno 2007.		<b>€1.152,55</b>
2.d	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività.		
2.e	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 2 e 4, CCNL 1.4.1999).		
2.f	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.		
2.g	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs. n. 163/2006, inclusi oneri riflessi ed IRAP).	<b>€9.500,00</b>	

2.h	Risorse derivanti dall'art. 8, comma 3, CCNL 11.4.2008 (fino ad un max di 0,3% monte salari 2005 se il costo del personale è compreso tra il 25% ed il 32% delle entrate correnti 2007 o fino ad un max di 0,9% dello stesso monte salari se il costo del personale è inferiore al 25% delle entrate correnti). Monte salari 2005 € 464.748,55 – rapporto è pari a 20,56%.		€ 4.182,74
	<b>TOTALE FONDO ANNO 2008</b>		€ 90.396,07
	<b><u>SOMME NON UTILIZZATE ANNO 2007</u></b>		
3.a	Economie produttività anno 2007 per		€ 4.729,40
3.b	Quote vincolate e disponibili per progressioni economiche		€ 666,07
	<b>TOTALE GENERALE DEL FONDO</b>		€ 95.791,54

**15. Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto.**

Le parti convengono che dalle risorse determinate nel titolo II vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" di cui al punto 1.a del precedente articolo ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sul fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività .

Le risorse destinate alla costituzione del fondo sono **depurate dalle somme destinate** alla corresponsione, per l'anno 2008, **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

**Non sono detratte**, dall'entrata in vigore del citato contratto collettivo nazionale di lavoro, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).

Egualemente **non vengono detratte** dal fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

**Nel caso di progressioni verticali** effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

**Per l'anno 2008** le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di **€7.617,35**

**16. Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate art. 17, comma 2, lett. B del CCNL dell'1.4.1999.**

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, **le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 15.** Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali **non vengono detratti** dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV.

**Non vengono detratti**, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

**La somma totale per finanziare le progressioni economiche già acquisite dal personale al 31.12.2007 è pari a € 31.097,05**

\*\*\*\*\*

### TITOLO III UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO

#### 17. Utilizzo delle risorse decentrate.

Le risorse decentrate per l'anno 2008 quantificate, in applicazione del l'art. 31 del C.C.N.L., e vengono utilizzate come di seguito indicato.

A	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivazione produttività e il miglioramento servizi anno 2008</li> <li>- Economie anno 2007</li> </ul>		
		Tot.	<b>€35.046,35</b>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>- progressioni orizzontali in godimento</li> </ul>		<b>€ 31.097,05</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- destinate per l'anno 2008 (Per il finanziamento della p.e le somme necessarie sono a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 2002/2005)</li> </ul>		<b>€ 5.214,79</b>
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>- indennità di comparto</li> </ul>		<b>€ 7.617,35</b>
D	<ul style="list-style-type: none"> <li>- indennità di reperibilità</li> </ul>		<b>€ 6.100,00</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- indennità di rischio</li> </ul>		<b>€ 720,00</b>
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>- esercizio di attività svolte in condizioni di disagio</li> </ul>		<b>€ 160,00</b>
F	<ul style="list-style-type: none"> <li>- esercizio di compiti con specifiche responsabilità - <b>lett. f)</b> personale cat. D e C:</li> <li>- responsabile Ufficio</li> <li>- responsabile di procedimenti amm.vi complessi</li> <li>- responsabile coordinamento attività e</li> </ul>		<b>€ 8.000,00</b>

	dipendenti		
G	– esercizio di compiti con specifiche responsabilità - <b>lett. I)</b> Ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale R.o.c. (protezione civile) Responsabile archivi informatici		€ 900,00
H	– maneggio valori		€ 936,00
<b>TOTALE</b>			
	Risorse destinate alla progettazione da imputare sugli stanziamenti delle singole opere art. 92 D.Lgs. n.163/2006. (ex art. 18 legge 109/94)	€9.500,00	
	Risorse destinate all'attività svolta dagli operatori dei servizi demografici riguardo lo specifico impegno di cui al D.Lgs. 30/2007 (art. 2, c. 11. della legge finanziaria 2008, 24 dicembre 2007, n. 244) (nuovi adempimenti per i cittadini comunitari)	€1.343,69	

#### 18. Risorse decentrate: utilizzo economie

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del precedente articolo verranno portati in aumento alle somme dell'anno successivo (art. 31, comma 5°) e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che costituiscono invece economie di bilancio.

#### 19. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

##### Indennità di disagio

Le risorse indicate all'art. 15 lett. e) sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle cat. A, B, e C che svolge talune attività in situazione di disagio.

Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità.

	<b>profilo</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
	<b>Messo comunale</b> (accompagnamento gonfalone per manifestazioni pubbliche e religiose )	1	<b>€160,00</b>

#### L'indennità di rischio,

in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, ed art. 41 CCNL 2002-05 è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili lorde.

La disciplina dell'indennità di rischio è la seguente:

- vengono individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute: trattasi delle prestazioni relative alla **raccolta rsu ed al rischio derivante dal maneggio di rifiuti di ogni tipo**, da effettuare comunque obbligatoriamente con le attrezzature e vestiario previsto dalla legge 626/94 già in dotazione al personale addetto;
- l'indennità è quantificata in complessive **€ 30,00 mensili** per ciascun operaio;
- è esclusa la corresponsione dell'indennità in casi di disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di altre attività disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità;
- competete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

<b>Profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Operaio stradino	2	€ 720,00
<b>TOTALE</b>		<b>€720,00</b>

#### L'indennità di reperibilità,

in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la disciplina dell'indennità di reperibilità è la seguente:
  - a) reperibilità sul sabato, domenica e tutti i festivi (sab. e dom. x 52 settimane + 12 festività x € 20,65 giornalieri) **€ 4.000,00**;
  - b) reperibilità per protezione civile: spetta in tutti i casi di avviso di preallarme mediante fax della Prefettura per avverse condizioni meteorologiche e per altre calamità naturali secondo le disposizioni del Sindaco e del Responsabile del Settore (è stata prevista la reperibilità almeno di due persone un tecnico ed un operaio in team;) **€ 2.100,00**.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>Ipotesi</b>	<b>N° dei dipendenti coinvolti</b>	<b>Somma prevista</b>
Protezione civile, pronto intervento manutenzione patrimonio, ecc.	5	€ 2.100,00
Reperibilità ordinaria (sabato, domenica e festivi, neve)	2	€ 4.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 6.100,00</b>

### **L'indennità maneggio valori,**

in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale :

- dell'**ufficio ragioneria** che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per un valore pari a **€ 1,20 giornalieri** per n. 1 dipendente;
- per il personale dell'**ufficio anagrafe** per un valore di **€ 0,60 giornalieri** per n. 2 dipendenti;
- solo per le giornate di assegnazione a servizi (5 giornate lavorative).

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>Servizi che comportano maneggio valori</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Economato – contratti	1	€ 624,00
Anagrafe	2	€ 312,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 936,00</b>

**20. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.**

In applicazione **dell'art. 17, comma 2, lett. f)** del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000** a un **massimo di € 2.000**. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

<b>Descrizione della specifica responsabilità (lett. f)</b>	<b>Indennità</b>	<b>N. dipendenti</b>
Responsabilità di Ufficio (Edilizia Privata e Servizio Finanziario cat. D)	€ 2.000,00	2
Coordinamento di attività e di dipendenti (Capo operaio cat.B)	€ 1.000,00	1
Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi (Resp. Proc. Tributi e Resp. Proc. Servizi Sociali e Scolastici cat.C)	€ 1.500,00	2
<b>TOTALE</b>		<b>€ 8.000,00</b>

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Responsabile di Area sentito il Segretario ed il Sindaco.

E' comunque fatta salva la possibilità, ricorrendone i presupposti, di attribuire ad altri dipendenti l'indennità in parola; in tal caso le risorse necessarie vengono sottratte dalle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento servizi.

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste **dall'art.17, comma 2, lett. i)** del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di **€300 annuali**.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza .

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

<b>Descrizione della specifica responsabilità (lett. i )</b>	<b>Indennità</b>	<b>N. dipendenti</b>
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00	1
Responsabile di archivi informatici	€ 300,00	1
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 300,00	1
<b>TOTALE</b>	<b>€ 900,00</b>	<b>3</b>

## **21. Criteri per la progressione orizzontale**

Con decorrenza dal 31.12.2003, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie previste dal CCNL del 31.3.1999, è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6.

Le nuove risorse destinate dal presente contratto alle progressioni economiche orizzontali sono utilizzate come segue:

- **€31.097,05** per le progressioni degli anni precedenti (1999-2007);
- per le progressioni anno 2008 il finanziamento della somma di **€5.214,79** è a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2 ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 2002/2005.

In base all'art. 9 del CCNL 11 aprile 2008 ai fini della progressione economica il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

Le selezioni per la progressione orizzontale sono effettuate, nel limite delle risorse disponibili una volta l'anno nell'arco di vigenza contrattuale, secondo i criteri del sistema di valutazione vigente presso l'ente.

La graduatoria per l'attribuzione delle progressioni orizzontali è unica per l'interno ente, distinta solo per categoria.

## **22. Criteri per la gestione degli incentivi per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi.**

I compensi relativi alla incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi di cui alla lett. A) del fondo di cui all'art. 15 del presente contratto, comprensivi della quota di economie dell'anno precedente, è pari ad **€**

**35.046,35=** saranno erogati secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione vigente presso questo ente e sono così ripartiti:

**quota A) per € 20.386,35= per la produttività selettiva di merito per i progetti di PEG/PDO anno 2008 (valutazione delle prestazioni professionali e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi).**

**quota B) per € 14.660,00= per progetti finalizzati, di cui all'art. 17, 1° comma del CCNL 1.4.1999, e piani di attività sulla base di specifica individuazione da parte della Giunta Comunale.**

La ripartizione delle somme dovrà essere effettuata tenendo conto dell'apporto individuale a ciascun progetto e del tempo effettivamente impiegato oltre che del n. dei dipendenti che ne hanno preso parte.

I progetti finalizzati dovranno essere effettuati in orario di lavoro ordinario. Nel caso di prestazioni fuori orario di lavoro ordinario sarà erogata anche la quota di straordinario per le ore prestate.

I Responsabili di Area procedono alla valutazione del personale almeno due volte all'anno: entro luglio con riferimento al primo semestre, ed entro gennaio per il secondo semestre.

L'erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a seguito della relativa valutazione effettuata da Responsabile, a consuntivo ed in ogni caso entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei criteri generali e della relativa procedura vigente presso l'ente. Per i progetti finalizzati (ex art.17, 1° comma CCNL) si potrà procedere alla liquidazione dopo la effettiva conclusione di ogni singolo progetto e previa valutazione del Responsabile competente.

Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 D.Lgs. 163/2006 (ex legge Merloni), pari per l'anno 2008 ad **€ 9.500,00**, saranno assegnate secondo i criteri previsti dal Regolamento interno vigente.

Le risorse destinate all'attuazione del decreto legislativo n. 30/2007 - art. 2, c. 11, della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 – all'attività svolta dagli operatori dei servizi demografici (nuovi adempimenti per i cittadini comunitari) per l'anno corrente ammontano a un totale di: **€ 1.343,69**.

## **23. Disposizioni finali**

### Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art.5 del CCNL.

### Conferma disciplina contrattuale decentrata integrativa pre-vigente

Il presente accordo fa salva la disciplina degli istituti contenuti nel contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2008 e precedenti, nelle parti non disciplinate con il presente accordo e non contrastanti con il C.C.N.L. 22.01.04.

Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

San Paolo D'Argon,

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

II PRESIDENTE

.....

.....

.....

I COMPONENTI

.....

.....

.....

.....

.....