

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Palazzago
Anno – 2010**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'Ipotesi di C.C.D.I. per l'anno 2010, ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di Bilancio, e a seguito della deliberazione nr.90 del 03.11.2010, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del C.C.D.I. per il personale dipendente,

Il giorno 11 Novembre 2010 alle ore 9.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Sig. D.ssa Facchi Luisa Teresa

e dai sigg: Bonacina Ferruccio Assessore al Personale

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL-FPS BELOTTI Claudia

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. _____

CARRARA Giacomo

Titolo I° Disposizioni generali

Art. 1 Premessa

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art.3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, 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 con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b) all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Palazzago e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.
Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è annuale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;

- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. 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.
 - c) 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.
2. 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.
3. 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.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:
 - a) “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);
 - b) 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 la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara 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.

TITOLO II°
Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5
Relazioni Sindacali

1. 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.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.
4. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6
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.
4. 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.

Art. 7

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 del precedente art. 4, 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.

Art. 8 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.

Art. 9 Informazione

1. L’Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all’art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l’organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L’informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.
5. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

Art. 10 Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III° Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro **24** ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni **relative** ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

TITOLO IV°
Forme di partecipazione

Art. 13
Pari opportunità

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da trattare:
 - 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 lavoro a tempo parziale;
 - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art 14
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti concordano che nell'Ente verrà istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. 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.
3. 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 V° Disposizioni diverse

Art. 15 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, 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.

Art. 16 Formazione ed aggiornamento professionali

1. 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.
2. A tal fine l'Ente, 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.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie appostate, 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.
4. 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 la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - 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 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;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. 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. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
6. 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, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art.17

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. 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

utilizzo del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. 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.
3. 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 (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
 - raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;

Art 18

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione al disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area delle vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità, promuovendo al contempo la costituzione degli organismi formati dai rappresentanti dei dipendenti in applicazione dell'art.55 del CCNL del 14.9.2000, anche costituiti in collaborazione tra più enti, a cui affidare anche la gestione di dette risorse. La mancata costituzione degli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2001 non può costituire per l'amministrazione giustificazione al continuo rinvio dell'introduzione della previdenza integrativa per il personale appartenente alla polizia locale.

Art 19

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2010 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €5.884,00=.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte 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.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
4. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
5. 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.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel caso la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Individuazione delle risorse decentrate

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2010

DESCRIZIONE RISORSE	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI
RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA		
ART. 14, COMMA 4, CCNL 01/04/1999		
A decorrere dal 31/12/1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3%. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma confluiscono nelle risorse per la produttività con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale. Deliberazione Giunta Comunale nr.170 del 30.12.2004 (accordo 2004) (Euro 6.066,00 x 3%)		
ART. 15, COMMA 1, LETT. A), CCNL 01/04/1999		€ 29.142,54
Importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2 lettere b), c) d) ed e) del CCNL 06/07/1995 e successive modificazioni e integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII e VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati		
<p><i>Ammontare del fondo di efficienza dei servizi per l'anno 1995, come definito nell'art.5, DPR 333/1990 al netto delle economie di gestione indicate dallo stesso art.5 comma 3: Costituito con deliberazione della Giunta Comunale nr.265 del 18.09.1995 (Accordo 1995) e riconfermato con Deliberazione della Giunta Comunale nr.216 del 09.11.1998 (Accordo 1998)</i></p> <p>1. corrispettivo del numero di ore di lavoro straordinario effettuate l'anno precedente e comunque non superiore a 70 per dipendente <u>Euro 6.760,42</u></p> <p>2. corrispettivo di 25 ore di lavoro straordinario per ciascun dipendente di ruolo <u>Euro 2.414,44</u></p> <p>3. 0,65% del monte salari annuo, escluso la quota relativa alla dirigenza <u>Euro 2.812,11</u></p> <p>4. soppressione quote di aggiunta di famiglia e relative maggiorazioni Lire 120.000 annue per dipendente <u>Euro 681,72</u></p> <p>5. importo destinato nell'anno 1989 alla corresponsione dell'indennità di rischio rivalutata annualmente del tasso di inflazione <u>Euro 298,10</u></p> <p>TOTALE FONDO Euro 12.966,79</p> <p><i>Di tale quota, si riporta la somma di Euro 11.010,32 Deliberazione Giunta Comunale nr.280 del 16.11.1999 (Accordo 1999)</i></p>		
	€ 11.010,32	
Art.2 comma 2 CCNL del 16/07/1996 integrazione 0,25% monte salari 1995 Deliberazione della Giunta Comunale nr. 216 del 09/11/1998 (accordo 1998) (Lire 309.000.000 x 0,25% :2 a decorrere 1.7.1997)		€ 199,34

Art.31 comma 1 CCNL 06/07/1995 rivalutazione 6% fondo efficienza dei servizi per l'anno 1993 Deliberazione della Giunta Comunale nr. 216 del 09.11.1998 (accordo 1998) (Lire 56.000.000 x 6%)	€ 1.735,29	
Art.3 comma 1 CCNL 16/7/1996 0,5% salari 1993 Deliberazione della Giunta Comunale nr. 216 del 09.11.1998 (accordo 1998) (Lire 310.600.000 x 0,50%)	€ 802,04	
Art. 2 comma3 CCNL del 16/07/1996 0,1% salari 1995 Deliberazione della Giunta Comunale nr. 216 del 09.11.1998 (accordo 1998) (Lire 309.000.000 x 0,1%= : 2 dall'1.7.1997)	€ 79,51	
Art.5 comma 3 DPR 333/1990 50% economie di gestione dell'anno 1995 approvate con Deliberazione della Giunta Comunale nr. 201 del 14/05/1996 (Lire 116.690.000 e di tale somma si conviene di inserire la somma di Lire 29.656.000) Deliberazione della Giunta Comunale nr. 216 del 09.11.1998 (accordo 1998)	€ 15.316,04	
ART. 15, COMMA 1, LETT. B), CCNL 01/04/1999		€ 6.160,78
eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art.32 del CCNL 06/07/1995 e dell'art. 3 del CCNL 16/07/1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti Deliberazione della Giunta Comunale nr.149 del 24.10.2002 (accordo 2002/2003)	€ 4.803,04	
Incremento dello 0,2% del monte salari 1993 per gli enti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 1 del succitato art. 32 Deliberazione della Giunta Comunale nr. 216 del 09.11.1998 (accordo 1998) (Lire 310.600.000 x 0,2%)	€ 320,70	
Incremento dello 0,65% del monte salari 1995 come sopra calcolato solo per gli enti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 1 del succitato art. 3 CCNL del 16/07/1996 Deliberazione della Giunta Comunale nr. 216 del 09.11.1998 (accordo 1998) (lire 309.000.000 x 0,65%)	€ 1.037,04	
ART. 15, COMMA 1, LETT. C), CCNL 01/04/1999		
eventuali risparmi di gestione secondo la disciplina dell'art.32 del CCNL 06/07/1995 e dell'art. 3 del CCNL 16/07/1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dall'applicazione del CCNL		
ART. 15, COMMA 1, LETT. F), CCNL 01/04/1999		
I risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. N. 29/1993		
ART. 15, COMMA 1, LETT. G), CCNL 01/04/1999		€ 2.285,30
l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, la pagamento del L.E.D. al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL 16/07/1996 Deliberazione della Giunta Comunale nr. 280 del 16/11/1999 (accordo 1999)	€ 2.285,30	
ART. 15, COMMA 1, LETT. H), CCNL 01/04/1999		
risorse destinate alla corresponsione della indennità di Lit. 1.500.000 di cui all'art.. 37, comma 4, del CCNL 16/07/1996 (indennità di direzione 8' Q.F.)		
ART. 15, COMMA 1, LETT. I), CCNL 01/04/1999		
quota di eventuali minori oneri derivante dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale		
ART. 15, COMMA 1, LETT. J), CCNL 01/04/1999		€ 947,63
importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza Deliberazione della Giunta Comunale nr.254 del 12.10.2000 (accordo 2000/2001) (Lire 352.863.434 x 0,52%)	€ 947,63	
ART. 15, COMMA 1, LETT. L), CCNL 01/04/1999		€ 1.457,94

<p>somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento o di delega delle funzioni Deliberazione della Giunta Comunale nr. 280 del 16/11/1999 (accordo 1999)</p>	<p>€ 1.457,94</p>	
<p>ART. 15, COMMA 5, CCNL 01/04/1999</p>		
<p>integrazione risorse per attivazione nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche.</p>		
<p>ART. 4, COMMA 1, CCNL 05/10/2001</p>		
<p>Importo del 1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza Deliberazione Giunta Comunale nr. 149 del 24.10.2002 (accordo 2002/2003) (Lire 414.993.424 x 0,1%)</p>	<p>€ 2.357,58</p>	
<p>ART. 4, COMMA 2, CCNL 05/10/2001</p>		
<p>Importo annuo della Retribuzione Individuale di Anzianità (R.I.A.) e degli "assegni ad personam" in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 01/01/2000</p>		
<p>TOTALE RISORSE ART. 31, COMMA 2 CCNL 22/01/2004</p>		<p>€ 42.351,77</p>
<p>INCREMENTO ART 32, COMMA 1 CCNL 22/01/2004</p>		
<p>0,62% monte salari 2001 esclusa la dirigenza Deliberazione della Giunta comunale nr. 170 del 30/12/2004 (accordo 2004) (€ 279.945,87 x 0,62%)</p>		<p>€ 1.732,20</p>
<p>INCREMENTO ART 32, COMMA 2 CCNL 22/01/2004</p>		
<p>0,50% monte salari 2001 esclusa la dirigenza Deliberazione della Giunta comunale nr. 170 del 30/12/2004 (accordo 2004) (€ 279.945,87 x 0,50%)</p>		<p>€ 1.396,93</p>
<p>TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' ART. 31, COMMA 2 E ART. 32 COMMI 1-2 CCNL 22/01/2004</p>		<p>€ 45.480,90</p>
<p>INCREMENTO ART 4 COMMA 1 CCNL 09/05/2006</p>		
<p>0,5% monte salari 2003 se il costo del personale è inferiore al 39% delle entrate correnti anno 2005 Deliberazione della Giunta comunale nr. 34 del 07/04/2008 (accordo 2007) (€ 319.117,00x x0,50%)</p>		<p>€ 1.596,00</p>
<p>INCREMENTO ART 8 COMMA 2 CCNL 11/04/2008</p>		
<p>0,6% monte salari 2005 qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti anno 2007 non sia superiore al 39% (€ 364.220,00 x 0,6%)</p>		<p>€ 2.185,32</p>
<p>TOTALE GENERALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' FONDO ANNO 2010</p>		<p>€ 49.262,22</p>

RISORSE AVENTI CARATTERE DI VARIABILITA'		
ART. 15, COMMA 1, LETT. D), CCNL 01/04/1999		
le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997		
contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro (comma 1, art. 43)		
importo del 2% sul risparmio di gestione anno 2003 (comma 5, art. 43)		
ART. 15, COMMA 1, LETT. E), CCNL 01/04/1999		
economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (dell'art. 1, comma 59 legge n. 662/1996) DALL'1/1/1999 (1528,92 fino 2003 + 4524,51 anno 2008) Da togliere ai sensi del D.L. nr.112 del 25.06.2008 convertito nella Legge nr.133 del 06.08.2008		
ART. 15, COMMA 1, LETT. K), CCNL 01/04/1999		
risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale : Progettazioni (Legge Merloni) Euro 1.500,00=	€ 1.500,00	€ 1.500,00
ART. 15, COMMA 1, LETT. M), CCNL 01/04/1999		
eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario anno 2009	€ 4.039,26	€ 4.039,26
ART. 15, COMMA 2, CCNL 01/04/1999		
Integrazione 1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (Lire 408.588.000 x 1,2%) Da destinare al personale da impiegare in nuove attività e nuovi servizi.	€ 2.532,22	€ 2.532,22
ART. 15, COMMA 4 CCNL 01/04/1998		
Gli importi previsti dall'art. 15, comma 1, lett. B) e C) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità		
ART. 15, COMMA 5 CCNL 01/04/1999		
Entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività nel caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 29/93.		
ART. 4, COMMA 3 CCNL 5/10/2001		
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996	€ 1.000,00	€ 1.000,00
ART. 4, COMMA 4 CCNL 5/10/2001		

Quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:		
a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;		
b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;		
c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali		
ART. 54 CCNL 14/09/2000		
compenso messi notificatori		
ART. 17, COMMA 5, CCNL 01/04/1999		
Riutilizzo somme non spese nell'anno 2002		
Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D. Lgs. n. 165/2001 non contenuti nel CCDI del 2003 in relazione a disposizioni successive		
Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute successivamente al 2003		
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 comunque cessato dal servizio successivamente al 2003.		
INCREMENTO ART. 4, COMMA 2 LETTERA b) CCNL 31/07/2009 Nel limite dell'1,5% del monte salari anno 2007 qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti anno 2007 sia inferiore al 31% $356.933,00 \times 0,51\% = 1.820,36=$ A valere solo per l'anno 2009.		
Rimborso personale temporaneamente assegnato per servizi in convenzione di cui agli art. da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.01.2004 (Servizio effettuato dagli stradini per spazzamento strade Comuni Convenzionati di Almenno S.B. e Barzana Euro $25,00 \times 2 = 50,00 \times 12 = 600,00$ Quota da Almenno 50,60% + quota da Barzana 15,02%)		€ 393,72
Somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno 2009		€ 1.218,26
TOTALE RISORSE VARIABILI FONDO 2010		€ 10.683,46
TOTALE FONDO ANNO 2010		€ 59.945,68

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale :

La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01) è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo.

Qualora per l'erogazione di tali risorse in favore dei dipendenti sia prevista dalla normativa di riferimento l'individuazione, mediante contrattazione collettiva decentrata integrativa, dei criteri di attribuzione e non si sia ancora provveduto in tal senso, le parti convengono che tale disciplina trovi attuazione a seguito di un successivo contratto integrativo da stipularsi entro il corrente anno.

Le risorse di cui al presente articolo non distribuite nell'anno di riferimento, perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:

le risorse destinate all'attuazione dell'art. 18, della L. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino ad un totale di:

€ 1.500,00

Le parti confermano la disciplina in epigrafe, secondo le norme riportate nel vigente regolamento comunale.

Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontino a un totale di:

€ 1.000,00

che verranno distribuite a seguito di quanto previsto nell'apposito **"Regolamento per l'erogazione dell'incentivo recupero evasione ici "**

TOTALE da detrarre € 2.500,00	TOTALE RESTANTE FONDO € 57.445,68
---	---

Art.1

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

Le risorse destinate alla costituzione del fondo sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione 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 dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro e per il personale assunto a tempo determinato. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per un totale annuo di € 6.428,16

Il fondo, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, risulta pari a:

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO
€ 6.428,16	€ 51.017,52

Art.2

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 e delle risorse destinate al personale educativo.

progressioni economiche

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.
2. 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.
3. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale in servizio a seguito di processi di mobilità esterna.
4. 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.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 1 è pertanto depurata dai seguente importi, meglio dettagliati nella tabella più sotto riportata:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001	€. 4.221,95
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2002	€. 2.369,12
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2004.	€. 6.553,30
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2005.	€. 3.900,59
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2007.	€. 676,40
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2009.	€. 5.408,54
totale	€. 23.129,90

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO
€ 23.129,90	€ 27.887,62

Art.3

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

A - INDENNITA' DI REPERIBILITA'

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 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 corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

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:

	Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
1	Istruttore amministrativo anagrafe	1	€105,0
2			€
	TOTALE		€105,00

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO
€ 105,00	€ 27.782,62

B - INDENNITÀ DI RISCHIO

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

è quantificata in complessive € 30 mensili, da erogarsi mensilmente (art. 41 del 22.1.2004);

compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio, in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente;

Si precisa che tale indennità non viene erogata nei giorni di assenza dal servizio del dipendente.

L'indennità non è dovuta al dipendente assente per ferie.

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

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
OPERATORE ECOLOGICO	2	€ 720,00=
TOTALE		€ 720,00

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO
€ 720.00	€ 27.062,62

C- INDENNITA' MANEGGIO VALORI

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati

(es. servizio demografico). è corrisposta al personale che è nominato agente contabile

- a) L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
- b) gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di €. 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
- c) tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

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

Servizi che comportano maneggio valori	nr. addetti	Indennità giornaliera	somma prevista
ECONOMO COMUNALE	1	€ 1,54	Euro 430,00=
PERSONALE ANAGRAFE	1	€ 1,54	Euro 430,00=
COMMISSARIO DI POLIZIA LOCALE	1	€ 1,54	Euro 430,00=
PERSONALE UFFICIO TECNICO	1	€ 1,54	Euro 430,00
TOTALE			Euro 1.720,00=

Gli importi di cui sopra saranno erogati con cadenza semestrale.

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO
€ 1.720,00	€ 25.342,62

D - MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO - FESTIVO - FESTIVO/NOTTURNO

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari ad € **300,00**

Le maggiorazioni per orario notturno - festivo - festivo/notturno vengono erogate ai dipendenti interessati.

A tal fine:

il responsabile del servizio entro il 10 di ogni mese comunica per iscritto all'ufficio personale i nominativi dei dipendenti in servizio alla domenica, nei giorni festivi e in orario notturno. Inoltre comunicano all'ufficio personale il numero delle ore per le quali vanno applicate le maggiorazioni per prestazioni effettuate .

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO
€ 300,00	€ 25.042,62

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 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).

Art. 4

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro 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 fino ad un massimo di € 2.500.

2. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata in quote mensili, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€0
b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità	€2.500,00
c) Attività di staff considerata di particolare importanza	€0

3. 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.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. Poiché l'indennità costituisce il corrispettivo connesso alle responsabilità derivanti dalla titolarità di un'attività particolare, l'erogazione non è correlata alla presenza in servizio del dipendente.
6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)				€
b)	Responsabile sportello Suap			€ 2500,00
c)				€
d)				€
	TOTALE			€2.500,00

7. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1. del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.
8. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€600,00
b) Ufficiale elettorale	€0
c) Responsabile di tributi	€300,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€0
e) Formatore professionale	€0
f) Responsabile di archivi informatici	€0
g) Ufficiale giudiziario	€0
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€0

9. 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.
10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

11. Poiché l'indennità costituisce il corrispettivo connesso alle responsabilità derivanti dalla titolarità di un'attività particolare, l'erogazione non è correlata alla presenza in servizio del dipendente.
12. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

tipo	Responsabilità, compiti, funzioni	n. addetti	Somma prevista
a)	Ufficiali di stato civile ed anagrafe	02	€ 600,00 (300,00 Pirola e 300 Lomboni)
b)	Responsabile attività inerenti protezione civile	01	€0
c)	Responsabile di tributi	01	€ 300,00
d)	Responsabile di archivi informatici	01	€0
e)	Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità	01	€2.500,00
f)			€
g)			€
h)			€
TOTALE			€3.400,00

13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 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).

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO
€ 3.400,00	€ 21.642,62

Art. 5
Servizio di chiamata per gelo e neve

Con specifici provvedimenti di organizzazione, se necessari per il miglior svolgimento del servizio, da adottarsi dal Responsabile del settore competente, viene istituito, anche nel corso dell'anno 2007, un servizio di chiamata per gelo e neve, per il quale viene riservata una quota di fondo nella misura annua lorda di Euro 2.400,00, oneri riflessi esclusi. La disciplina di tale servizio deve conformarsi ai seguenti criteri:

- il servizio di chiamata è stato istituito in via sperimentale nel corso dell'anno 2004 e prosegue per l'anno 2007;

- il servizio di chiamata fa capo ai due dipendenti, operatori ecologici, i quali dovranno intervenire sollecitamente ad ogni gelata o nevicata e comunque almeno due volte la settimana.

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO
€ 2.400,00	€ 19.242,62

Art. 6
Personale assegnato per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, a servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative.

Si precisa che tale indennità non viene erogata nei giorni di assenza dal servizio del dipendente.

L'indennità non è dovuta al dipendente assente per ferie.

La quota è gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004,

€ 25,00 al mese eventualmente da riproporzionare per personale part-time

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO
€ 600,00	€ 18.642,62

Buoni pasto

Il servizio mensa è disciplinato secondo le modalità previste nelle norme allegato al presente contratto.

Nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 sono individuate quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

La pausa viene fissata in mezz'ora.

Profilo professionale	n. addetti
OPERATORE ECOLOGICO	2

Art. 7 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria
--

1. le parti danno atto che :
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 31.07.2009;
 - c) con l'art. 34, comma 5 del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - a) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;
2. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale secondo le modalità contenute nell'allegato A;
 - b) per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'esperienza acquisita derivante dai periodi di servizio prestati presso l'Ente secondo le modalità contenute nel citato allegato D;
 - c) per le selezioni relative alla categoria D ed alle ultime posizioni economiche della categorie B e C ricorrono i criteri indicati al precedente punto 2. opportunamente integrati secondo le modalità definite nell'allegato A;
 - d) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale;

- e) per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è di ventiquattro mesi;
- f) la progressione economica non è attribuita ai dipendenti titolari di posizioni organizzative;
- g) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato A, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto e che corrispondono al limite sotto indicato:

NR. 1 da Categoria C1 a C2 a decorrere dal 01.12.2010

- h) relativamente alla sola valutazione della prestazione individuale si tiene conto della media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del biennio considerato;
 - i) a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
3. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto 2 lett g) del presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2010 le seguenti risorse:

Euro 41,86=

<i>TOTALE da detrarre</i>	<i>TOTALE RESTANTE FONDO</i>
€ 41,86	€ 18.600,76

Art. 8

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

- 1) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli .
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Dell'ammontare così definito, il 50% viene destinata al miglioramento dei servizi e il restante 50% ai progetti.

La somma da distribuire ad ogni Servizio, (relativa al 50% destinata ai progetti) predeterminata dal Segretario/Direttore, sentita l'Amministrazione, è calcolata sui seguenti elementi di valutazione:

- a. Strategia di progetto (congruità con gli indirizzi dell'Amministrazione)
- b. Innovatività del progetto
- c. Gravosità del progetto (difficoltà ad eseguire)
- d. Numero dipendenti.

Ad ogni elemento viene assegnato un punteggio massimo di 25 punti così come di seguito specificato:

Scala di Valutazione	Bassa	Media	Alta
	1-8	9-16	17-25

La somma, attribuita a ciascun Servizio verrà liquidata in proporzione agli obiettivi raggiunti, certificata da puntuale, circostanziata ed analitica relazione del Responsabile del Servizio.

3) Le risorse di cui al comma 2 inerenti la quota del 50% destinata al miglioramento dei servizi vengono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti del Settore, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

- c) le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - d) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.
- 4) Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente.
- 5) L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:
- a) alla realizzazione degli obiettivi viene assegnato il 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi;
 - b) l'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di

valutazione individuale annuale il cui fac-simile si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale del presente accordo e secondo la disciplina vigente. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;

- c) per l'erogazione della quota di cui al punto b) si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 3, lett. b), i risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente moltiplicata per parametro della categoria di appartenenza.
 - d) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui al punto b) a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
 - e) i risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti b), c) e d) andranno ad integrare le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività all'interno del settore per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. 112/08, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.
- 6) Nel caso non si sia provveduto ad assegnare gli obiettivi ai dipendenti del settore le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza. Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato del responsabile del settore.
- 7) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
- 8) L'allegato B rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.
- 9) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

Euro 18.600,76

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO
Euro 18.600,76	Euro 0,00

Disposizioni finali

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma1.

PALAZZAGO li 03.11.2010

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Norme organizzative per servizi di mensa a favore del personale comunale

Principi generali

1. La presente disciplina le modalità di erogazione del servizio di mensa secondo quanto previsto dai contratti collettivi vigenti per l'area delle categorie del personale dei dipendenti degli enti locali.
2. Il Comune di Palazzago, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura al proprio personale (a tempo indeterminato, determinato ed in part-time) il servizio di mensa aziendale.
3. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del ticket restaurant (buono pasto) .
4. Il servizio di mensa non può essere sostituito da indennità; i buoni pasto non sono cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.
5. Si ha diritto al godimento di un buono-pasto per ogni giornata lavorativa articolata come previsto successivamente.
7. La fruizione è legata all'effettivo servizio del lavoratore ed a aver prestato l'attività lavorativa in una delle modalità previste successivamente, con una pausa pasto non superiore a due ore e non inferiore a mezz'ora.
9. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

Diritto al servizio di mensa

1. Ha diritto al servizio di mensa, attraverso l'attribuzione di un buono pasto per ogni giornata lavorata, il personale dipendente a tempo indeterminato ed a tempo determinato, sia pieno che parziale.
2. Il diritto di usufruire dei buoni pasto spetta ai dipendenti nei giorni in cui sono tenuti al rientro pomeridiano (orario di lavoro articolato), purché siano prestate nella giornata almeno 6,30 ore complessive di lavoro di cui due pomeridiane, usufruendo dell'istituto della flessibilità.
3. Nel caso di dipendenti che prestano attività in servizi convenzionati o soggetti a turni di lavoro che, per rilevanti esigenze organizzative sono obbligati a prestare attività lavorativa in fascia oraria distribuita in modo equilibrato attorno all'orario in cui è solitamente prevista la pausa mensa, pranzo, si ha diritto al buono purché la prestazione effettiva (esclusa la pausa mensa di mezz'ora) sia almeno di 6 ore. La pausa potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
6. Il diritto di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata da idonei sistemi di rilevazione.

Esclusione dal servizio di mensa

1. Non si ha diritto al buono pasto nei giorni di assenza dal servizio per l'intera giornata, comunque l'assenza sia giustificata. Per i dipendenti in missione vale il relativo trattamento.
2. Il dipendente non può usufruire di due buoni pasto per la stessa giornata.

Procedura di erogazione dei buoni pasto

1. L'erogazione dei buoni pasto ai dipendenti viene effettuata con lo stipendio del mese successivo a quello di riferimento.
2. I buoni pasto vengono conteggiati da un incaricato del servizio competente per gli affari del personale sulla base dei rientri effettuati nel mese di riferimento, come controllati e comunicati dai responsabili dei settori o come risulta dalle marcature del cartellino marcatempo o del badge.
3. I Responsabili dei singoli Settori rispondono della corretta erogazione dei buoni pasto ai dipendenti che ne hanno diritto in relazione alle comunicazioni mensili previste dal comma 2.

Flessibilità

L'articolazione oraria, limitatamente a casi di imprevisti impedimenti personali, è finalizzata alla flessibilità in entrata antimeridiana per tutti gli uffici del Comune ad eccezione di quelli organizzati ad orario rigido cioè coincidenti con l'apertura al pubblico. Con l'orario flessibile è consentito anticipare al massimo trenta minuti rispetto all'orario di entrata al lavoro stabilito per ogni servizio nel comune. La compensazione riveniente dalla flessibilità in entrata al lavoro deve essere effettuata automaticamente e, pertanto, senza necessità di alcuna preventiva richiesta e/o autorizzazione, nella medesima giornata.

Palazzago, 03.11.2010

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

ALLEGATO A
Sistema permanente di valutazione – progressioni orizzontali

SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione nonché dei criteri generali contemplati nell'art. 10 del CCDI per l'anno 2004.

In esso sono contenuti i modelli relativi alle schede individuali per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno della categoria.

A. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e del citato art.10 del CCDI per il 2004 le selezioni relative alla **categoria A** e quelle relative **alla prima posizione economica delle categorie B e C** vengono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

- Esperienza acquisita, il punteggio è calcolato valutando **1** punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria economica e proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario indicato dal contratto di lavoro.
- Prestazioni erogate, il punteggio viene calcolato considerando la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi due anni;

Progressione economica per le categorie A e per le posizioni iniziali delle categorie B e C			
Categorie	Progressioni	Criteri generali selezione	Articolazione punteggio
A	Tutte	1) esperienza acquisita	1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria economica. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il punteggio viene ridotto proporzionalmente.
B	Da B1 a B2 e da B3 a B4 (se B3 giuridico)	2) prestazioni erogate	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni
C	Da C1 a C2		

B. Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima, tenuto conto delle precisazioni effettuate in precedenza per la posizione iniziale B3 quale posizione giuridica di accesso, quelle relative alla prima posizione economica **successiva a quella iniziale** delle **categorie B e C** vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- Esperienza acquisita, il punteggio è calcolato **1** punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria economica e proporzionalmente per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario indicato dal contratto di lavoro.
- Prestazioni erogate, il punteggio viene calcolato considerando la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi due anni;

Progressione economica per le posizioni successive a quelle iniziali delle categorie B e C			
Categoria	Progressione	Criteri generali selezione	Articolazione punteggio
B	Da B2 a B3, da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6 e da B6 a B7.	1) esperienza acquisita	1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria economica. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il punteggio viene ridotto proporzionalmente
C	Da C2 a C3, da C3 a C4, da C4 a C5.	2) prestazioni erogate	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni

C. Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della **categoria D** vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- Esperienza acquisita, il punteggio è calcolato valutando **1** punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria economica e proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario indicato dal contratto di lavoro.
- Prestazioni erogate, il punteggio è calcolato considerando la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi due anni;

Progressione economica per la categoria D			
Categoria	Progressione	Criteri generali selezione	Articolazione punteggio
D	Tutte	1) esperienza acquisita	1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria economica. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il punteggio viene ridotto proporzionalmente
		2) prestazioni erogate	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per le progressioni delle categorie A e per le posizioni iniziali delle categorie B e C)

Cognome e nome dipendente:
Categoria economica di appartenenza:
Profilo professionale:

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

1. Esperienza acquisita: Punti

Anzianità di servizio c/o Comune di Palazzago
con Categoria Economica

Anni mesi di servizio

2. Impegno e qualità prestazione individuale Punti

Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede
di valutazione degli ultimi 2 anni

1° anno (2007)

2° anno (2008)

Media

Totale punti

Palazzago,

**IL DIRETTORE GENERALE
(D.ssa Luisa Teresa FACCHI)**

Per presa visione:
IL LAVORATORE

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per le progressioni successive a quelle iniziali delle categorie B e C)

Cognome e nome dipendente:

Categoria economica di appartenenza:

Profilo professionale:

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

1. Esperienza acquisita: Punti

Anzianità di servizio c/o Comune di Palazzago
con Categoria Economica

Anni mesi di servizio

2. Impegno e qualità prestazione individuale Punti

Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede
di valutazione degli ultimi 2 anni

1° anno (2007)

2° anno (2008)

Media

Totale punti

Palazzago,

**IL DIRETTORE GENERALE
(D.ssa Luisa Teresa FACCHI)**

Per presa visione:
IL LAVORATORE

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
(scheda valida per le progressioni della categoria D)

Cognome e nome dipendente:
Categoria economica di appartenenza:
Profilo professionale:

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

1. Esperienza acquisita: Punti

Anzianità di servizio c/o Comune di Palazzago
con Categoria Economica

Anni mesi di servizio

2. Impegno e qualità prestazione individuale Punti

Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede
di valutazione degli ultimi 2 anni

1° anno (2007)

2° anno (2008)

Media

Totale punti

Palazzago,

IL DIRETTORE GENERALE
(D.ssa Luisa Teresa FACCHI)

Per presa visione:
IL LAVORATORE