



COMUNE DI CIVIDATE AL PIANO

PROVINCIA DI BERGAMO

P.zza Giovanni XXIII-24050 Civate al Piano (Bg)

Cod.Fiscale e P.Iva 00666770169

Centralino

0363/946411

Telefax

0363/976100

e-mail

civate@tin.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012

^ § ^ § ^ § ^ § ^

In data 11 FEB 2013, presso la sede del Comune di Civate al Piano, tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, rappresentate dai Sigg.ri:

➤ PARTE PUBBLICA

- | | |
|------------------------------|----------------------------------|
| - dott. Ivano Andrea Rinaldi | - segretario comunale/Presidente |
| - dott.ssa Fabiana Remondini | - resp. Area Finanziaria |
| - Giuseppe Caproni | - resp. Area Amministrativa |

➤ PARTE SINDACALE

- | | |
|-----------------------|---------------------------------|
| - Anna Maria Ferrari | - R.s.u. |
| - Donatella Manenti | - R.s.u. |
| - Antonella Ranghetti | - R.s.u. |
| - Erika Testa | - R.s.u. |
| - Mario Gatti | - Delegato territoriale CISL-FP |
| - Alessandra Mauri | - Delegata territoriale FP-CGIL |

Le Parti sopra indicate

VISTI:

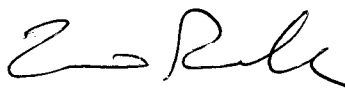
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 05.12.2012, relativa alla costituzione del fondo delle risorse da destinare, per l'anno 2012, alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004;
- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2012, siglata in data 10.12.2012;
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sottoscritte, rispettivamente, dal responsabile dell'Area Amministrativa e dal responsabile dell'Area Finanziaria;
- l'attestazione della compatibilità dei costi del contratto collettivo decentrato integrativo con i vincoli del bilancio, rilasciata dal Revisore di conti, dott. Ivan Giovanni Arzilli, con nota acquisita agli atti in data 18.01.2013, prot. n. 651;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 23.01.2013, dichiarata immediatamente eseguibile, di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2012;

SOTTOSCRIVONO

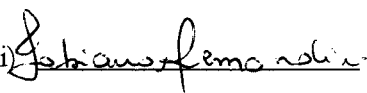
il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Disciplina generale e determinazione delle modalità di impiego delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) anno 2012", nel testo allegato che, siglato su ogni foglio, costituisce parte integrante del presente verbale.

Per la Parte Pubblica

(Ivano A. Rinaldi)



(Fabiana Remondini)

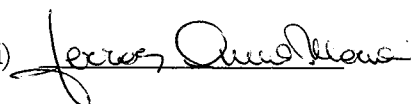


(Giuseppe Caproni)

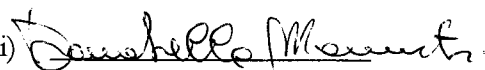


Per la Parte Sindacale

(Anna Maria Ferrari)



(Donatella Manenti)




(Antonella Ranghetti)



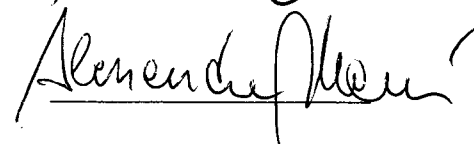
(Erika Testa)



(Mario Gatti)



(Alessandra Mauri)





COMUNE DI CIVIDATE AL PIANO

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**DISCIPLINA GENERALE E DETERMINAZIONE DELLE
MODALITA' DI IMPIEGO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA
PRODUTTIVITÀ (risorse decentrate)**

ANNO 2012

Spazio bianco annullato

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Civate al Piano, ivi compreso il personale a tempo determinato e/o a tempo parziale.

Art. 2 Durata

Il presente contratto ha durata annuale, dal 01/01/2012 al 31/12/2012.

Il presente Contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli. Esso conserva, comunque, la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti decentrati integrativi.

Sono in ogni caso fatte salve le materie che per loro natura richiedono tempi diversi o verifiche periodiche.

Fino alla stipula dei contratti decentrati integrativi annuali per la determinazione delle modalità di utilizzo delle risorse, la Giunta Comunale potrà disporre la realizzazione di particolari progetti e/o obiettivi nei limiti del 90% dell'importo all'uopo destinato nell'anno precedente. Tuttavia, qualora, per effetto di previsioni normative, sia necessario apportare riduzioni all'entità del fondo rispetto all'anno precedente, prima dell'approvazione dei progetti l'Amministrazione è tenuta ad informare i soggetti sindacali.

Art. 3 Importo del fondo

A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione Comunale delle condizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il fondo destinato per l'anno 2012 alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito, ai sensi della deliberazione della **Giunta Comunale n. 125 in data 05.12.2012**, dichiarata immediatamente eseguibile, nell'importo complessivo di € 96.068,30= di cui € 75.573,59= di risorse aventi carattere di stabilità (art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004) ed € 20.494,71= di risorse variabili (art. 31, comma 3, del CCNL 22/1/2004).

Art. 4 Fondo per il lavoro straordinario

Le parti prendono atto che per l'anno 2012 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario risulta costituito per € 7.500,00=.

TITOLO II DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DEL FONDO

Capo I Istituti aventi carattere di stabilità

Art. 5 Modalità di impiego

Le parti convengono che le risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche orizzontali in atto e delle indennità dovute al personale educativo dell'asilo nido, negli importi definiti dagli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.09.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001, al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale e gravanti sul fondo stesso.

Art. 6 Indennità di comparto

L'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22.01.2004 viene erogata mensilmente, contestualmente al pagamento delle altre competenze mensili. La quota a carico del fondo per il salario accessorio vincola per il medesimo importo il complesso delle risorse annuali, con priorità sulla parte "stabile" delle citate risorse.

Per il pagamento della quota dell'indennità di comparto a valere sulle risorse decentrate stabili, viene stanziata la somma di **€ 10.111,32=**.

Gli eventuali risparmi sulle somme stanziate per le finalità del presente articolo sono portate ad incremento del fondo dell'anno successivo, nella parte delle risorse decentrate aventi carattere di variabilità, 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 economie di bilancio.

Art. 7 Finanziamento delle progressioni orizzontali

Il pagamento dei più elevati importi stipendiali derivanti dalle progressioni orizzontali in atto (comprese le posizioni economiche attribuite in relazione al l.e.d.) viene effettuato mensilmente, contestualmente al pagamento delle altre competenze mensili.

L'importo annuale complessivo vincola per l'importo corrispondente una quota del fondo per il salario accessorio, a valere prioritariamente sulle risorse stabili.

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.

Per il pagamento dei più elevati importi stipendiali derivanti dalle progressioni orizzontali in atto viene stanziata la somma di **€ 30.390,80=**.

Le eventuali economie sulle risorse destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali in atto, conseguenti sia alla cessazione dal servizio sia alla progressione verticale dei dipendenti già beneficiari, nell'importo determinato alla fine di ogni anno, confluiscono nel fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 8

Risorse destinate al pagamento dell'indennità al personale asilo nido

Al personale educativo dell'asilo nido competono, a carico delle risorse stabili, le seguenti indennità:

- *incremento indennità professionale* prevista dall'art. 6 del CCNL del 05.10.2001 di euro 28,41= mensili lordi per 12 mesi.

Detta indennità:

- è proporzionalmente ridotta per il personale in part-time, viene erogata mensilmente, contestualmente al pagamento delle altre competenze mensili.

Per il pagamento della suddetta indennità viene stanziata la somma di **€ 966,00=**.

- *indennità* di cui all'art. 31, comma 6, del CCNL del 14.09.2000, di euro 61,97= mensili lordi per 10 mesi di anno scolastico.

Detta indennità:

- è proporzionalmente ridotta per il personale in part-time;
- è erogata in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio e pertanto non viene corrisposta durante le assenze per qualsiasi titolo (malattia, ferie, congedi, ecc.);
- il periodo di 10 mesi di anno scolastico è individuato dal mese di settembre al mese di giugno. Le eventuali riduzioni giornaliere per le assenze effettuate nel predetto periodo sono contabilizzate in ragione di 1/26 dell'indennità mensile, con esclusione dei periodi di chiusura dell'asilo nido.

Per il pagamento della suddetta indennità viene stanziata la somma di **€ 1.755,80=**.

Gli eventuali risparmi sulle somme stanziate per le finalità del presente articolo sono portate ad incremento del fondo dell'anno successivo, nella parte delle risorse decentrate aventi carattere di variabilità, 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 economie di bilancio.

Capo II
Istituti aventi carattere di variabilità

Art. 9
Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Per il personale appartenente alla categorie A, B e C, che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate, è attribuita una specifica indennità.

Si individuano i seguenti profili disagiati e le corrispondenti indennità annue (per dodici mensilità):

Profilo professionale	Indennità mensile	Indennità annua
Agente di Polizia Locale	€ 60,00	€ 720,00
Messo notificatore sostituto	€ 20,83	€ 250,00

L'indennità:

- è erogata in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio e pertanto non viene corrisposta durante le assenze per qualsiasi titolo (malattia, ferie, congedi, ecc.);
- è proporzionalmente ridotta per il personale a part-time;

L'indennità di disagio non è cumulabile con altre indennità, quali ad esempio quella di rischio, turno o reperibilità, laddove vi sia coincidenza dei presupposti.

Per la suddetta indennità viene stanziata la somma di **€ 1.940,00=**, determinata come segue:

Profilo	Importo pro capite	n. addetti tempo pieno	n. addetti part-time	Somma stanziata
Agente di Polizia Locale	720,00	2	=	1.440,00
Messo Notificatore sostituto	250,00	2	=	500,00
TOTALE				1.940,00

Gli eventuali risparmi sulle somme stanziate per le finalità del presente articolo sono portate ad incremento del fondo dell'anno successivo, nella parte delle risorse decentrate aventi carattere di variabilità, 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 economie di bilancio.

Art. 10
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

Ai sensi dell'art. 36 del CCNL l'indennità di maneggio valori spetta al personale addetto in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si individuano le seguenti attività comportanti il maneggio valori in via continuativa:

- servizio economato;
- riscossione dei diritti di segreteria e rimborso spese per rilascio atti, svolta dall'ufficio demografico;
- riscossione entrate servizi educativi e culturali
- riscossione entrate diverse dell'ufficio di polizia locale.

L'importo giornaliero dell'indennità di maneggio valori, da attribuire per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cassa è il seguente:

- € 0,60= quando l'importo medio mensile dei valori maneggiati è superiore ad € 200,00 ed inferiore o uguale a € 500,00;
- € 1,00= quando l'importo medio mensile dei valori maneggiati è superiore ad € 500,00 ed inferiore o uguale ad € 1.500,00;
- € 1,50= quando l'importo medio mensile dei valori maneggiati è superiore ad € 1.500,00.

Il valore medio mensile individuale dei valori maneggiati è determinato in relazione alla movimentazione effettuata nel trimestre solare precedente, senza procedere a conguagli positivi o negativi a favore del dipendente.

L'attestazione del valore medio mensile da prendere a riferimento per la determinazione dell'indennità di maneggio valori nonché il numero delle giornate di effettivo svolgimento del servizio di cassa, è attestato dal responsabile dell'Area di competenza.

Per l'erogazione della suddetta indennità viene stanziata la somma complessiva di **€ 1.026,00**, determinata come segue:

Funzioni	n. giorni complessivi	Somma stanziata
N. 1 Economo o suo sostituto in caso di assenza	260	390,00
N. 1 addetto servizi educativi e culturali	260	390,00
N. 2 addetti ufficio demografico	360	216,00
N. 2 addetti ufficio polizia locale	50	30,00
TOTALE		1.026,00

Gli eventuali risparmi sulle somme stanziate per le finalità del presente articolo sono portate ad incremento del fondo dell'anno successivo, nella parte delle risorse decentrate aventi carattere di variabilità.

Art. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Viene prevista l'erogazione di compensi al personale appartenente alle Categorie B e C e D, individuati con provvedimento formale dai rispettivi Responsabili di Area quali responsabili per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

La graduazione degli importi per le varie specifiche responsabilità, sino ad un limite massimo individuale di € 2.500,00=, è stabilita collegialmente dai Responsabili di Area, sulla base dei criteri del presente articolo ed in funzione dello stanziamento complessivo.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale part-time.

L'individuazione dei ruoli cui riconoscere tale specifica indennità verrà fatta in base alla verifica degli incarichi affidati, con l'applicazione dei seguenti criteri:

- attività di staff considerate di particolare importanza;
- distinzione tra gestione attiva e di supporto;
- grado di complessità del procedimento gestito;
- grado di complessità del provvedimento finale di cui si cura l'istruttoria;
- grado di complessità e articolazione dei rapporti esterni;
- grado di approfondimento normativo;
- strategicità del servizio rispetto alle politiche dell'Amministrazione;
- coordinamento di attività e di dipendenti.

L'indennità è rapportata al periodo di incarico. Il periodo lavorato è determinato decurtando le assenze derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/08, con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nella citata disposizione. In tal caso, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata sino alla ripresa del servizio.

Per la corresponsione delle suddette indennità viene stanziata la somma di € **8.000,00=**.

Gli eventuali risparmi sulle somme stanziate per le finalità del presente articolo sono portate ad incremento del fondo dell'anno successivo, nella parte delle risorse decentrate aventi carattere di variabilità, 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 economie di bilancio.

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di specifiche funzioni

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01.04.1999, aggiunto dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, le funzioni di cui all'elenco seguente sono compensate con le indennità a fianco indicate:

Funzioni	Importo mensile	Importo annuo
Ufficiale d'Anagrafe e Stato Civile delegato	25,00	300,00
Responsabile dei tributi	25,00	300,00

Per l'individuazione dei dipendenti a cui spetta la suddetta indennità si fa riferimento ai provvedimenti formali di incarico.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale part-time.

L'indennità è rapportata al periodo di incarico. Il periodo lavorato è determinato decurtando le assenze derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/08, con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nella citata disposizione. In tal caso, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata sino alla ripresa del servizio.

Per lo svolgimento delle predette funzioni, viene stanziata la somma di € **900,00**, determinata come segue:

Funzioni	Importo pro capite	n. addetti t. pieno	n. addetti part-time	somma stanziata
Ufficiale d'Anagrafe e Stato Civile delegato	300,00	2	=	600,00
Responsabile dei tributi	300,00	1	=	300,00
TOTALE				900,00

Gli eventuali risparmi sulle somme stanziate per le finalità del presente articolo sono portate ad incremento del fondo dell'anno successivo, nella parte delle risorse decentrate aventi carattere di variabilità, 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 economie di bilancio.

Art. 13 Incentivazione attività di progettazione

Le risorse destinate agli incentivi per le attività di progettazione sono erogate sulla base di apposita e separata disciplina regolamentare già approvata con delibera di Giunta Comunale n. 63/2002, come modificata ed integrata dalla deliberazione G.C. n. 184 del 12.12.2002, a cui si rimanda.

All'uopo tra le risorse variabili determinate annualmente viene iscritta una quota presunta destinata all'erogazione dei predetti incentivi. Essa è vincolata, per il medesimo ammontare, all'erogazione degli incentivi al personale destinatario.

Detta quota verrà considerata acquisita al fondo sino a concorrenza della spesa a tal fine impegnata entro l'anno sui pertinenti interventi di bilancio. L'eventuale maggiore importo iscritto nel fondo rispetto alla somma impegnata a fine anno sul bilancio di previsione non costituisce pertanto economia di risorse decentrate. Analogamente, non costituisce economia da riportare all'anno successivo l'eventuale differenza tra le somme impegnate e quelle effettivamente erogate.

Per l'erogazione degli incentivi per la progettazione interna viene stanziata la somma di € **15.000,00**, (al netto degli oneri riflessi) pari all'importo a tal uopo previsto nella parte di costituzione del fondo.

La predetta somma si intende automaticamente rideterminata in aumento nella misura corrispondente all'eventuale incremento delle risorse a tal fine destinate.

Art. 15 Produttività

Le risorse che residuano dopo il finanziamento di tutti gli altri istituti, sia a carattere stabile sia variabile, sono destinate alla produttività individuale e collettiva e al miglioramento dei servizi.

L'importo complessivo viene suddiviso in due quote:

1. *prima quota, pari al 65% del complessivo*

Tale importo verrà suddiviso in tante quote quanto sono le aree, ciascuna della quale rappresenterà il budget da assegnare a ciascuna area.

La quota assegnata a ciascuna area viene determinata rapportando il budget complessivo al numero dei dipendenti di ciascuna area, tenendo conto del parametro retributivo come sotto individuato, del periodo di servizio nell'anno e della riduzione di orario per i dipendenti part-time.

All'interno di ogni area, per ciascun dipendente verrà determinato il coefficiente individuale di riferimento che è dato dal prodotto dei seguenti fattori:

periodo lavorato¹, parametro di categoria e punteggio scheda.

Il periodo lavorato è determinato decurtando le assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08, con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nella citata disposizione. A tal fine si assume un mese composto di 26 giorni lavorativi ed un anno di 312 giorni lavorativi.

Il coefficiente individuale è dunque il risultato della seguente formula:

coeff. indiv. = periodo lavorato x parametro di categoria x punteggio scheda.

La somma dei coefficienti individuali così determinati dà il punteggio totale dell'area.

La percentuale di budget da riconoscere a ciascun dipendente è pari al rapporto tra il suo coefficiente individuale e il totale della sua area.

PROSPETTO PARAMETRI DI CATEGORIA

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
B3	1,20
C	1,30
D	1,40
D3	1,50

¹ ANNO INTERO =1

I compensi così determinati sono erogati, previa compilazione delle schede individuali di valutazione a cura di ciascun Responsabile di Area, entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Le schede di valutazione da utilizzare sono quelle che sono state già oggetto di concertazione, allegata al C.C.D.I. per il biennio 2008-2009.

Gli eventuali risparmi sulle somme stanziare per le finalità del presente articolo sono portate ad incremento del fondo dell'anno successivo, nella parte delle risorse decentrate aventi carattere di variabilità, 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 economie di bilancio.

2. *seconda quota, pari al 35% del complessivo*

Tale quota è destinata dalla Giunta Comunale alla realizzazione di particolari progetti e/o obiettivi fissati formalmente entro il 31 dicembre di ogni anno.

Tali obiettivi e programmi possono essere articolati in piani di attività e/o progetti strumentali assegnati a gruppi di dipendenti con l'impegno, da parte dell'Amministrazione, di coinvolgere il numero più ampio possibile di soggetti.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione, in applicazione dell'art. 18, comma 1, del CCNL del 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004.

Nel progetto e/o obiettivo dovranno essere indicati i dipendenti interessati ed eventuali modalità di riparto.

I compensi sono erogati alla conclusione dei singoli progetti con provvedimento del Responsabile di Area.

Gli eventuali risparmi sono automaticamente fatti confluire nella quota di cui al punto 1) e ripartita in funzione del medesimo anno di riferimento.

Le risorse destinate alla produttività individuale e collettiva e al miglioramento dei servizi sono determinate nell'importo complessivo di **€ 25.978,38=**

L'importo viene ripartito come segue:

quota 65% da ripartire in base alle valutazioni individuali, pari a	€ 16.885,95
quota 35% da destinare alla realizzazione di progetti, pari a	€ 9.092,43

Art. 16 **Criteri di valutazione**

La valutazione dei dipendenti verrà effettuata con strumenti di valutazione tendenti a misurare i seguenti aspetti:

Responsabili di Area

- Arricchimento professionale
- Orientamento alla soluzione dei problemi
- Grado di autonomia e responsabilità
- Orientamento ai risultati
- Organizzazione e gestione delle risorse assegnate
- Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico

Non Responsabili

- Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati
- Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati
- Livello di iniziativa professionale
- Flessibilità nelle prestazioni
- Rapporti con l'utenza
- Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi
- Arricchimento professionale
- Orientamento alla soluzione dei problemi
- Grado di autonomia e responsabilità
- Orientamento ai risultati

Sulla base della valutazione effettuata applicando tali criteri si procederà, limitatamente al responsabile non titolare di posizione organizzativa, alla distribuzione del fondo di cui al punto 1) dell'articolo precedente.

Il fondo di cui al punto 2) dell'articolo precedente verrà erogato sulla base di specifici obiettivi e/o progetti che potranno essere costruiti sia sotto il profilo oggettivo della prestazione di lavoro (il cosa si deve raggiungere o realizzare) sia sotto l'aspetto dei comportamenti organizzativi (il come si deve raggiungere il risultato), sia sotto l'aspetto della crescita professionale.

La valutazione del grado di realizzazione dei progetti potrà anche essere agganciata a parametri temporali (tempo impiegato, rispetto di scadenze predefinite).

La valutazione conclusiva terrà conto di eventuali provvedimenti disciplinari che abbiano interessato il lavoratore, secondo la previsione delle allegate schede di valutazione.

Art. 17 **Economie**

I risparmi di spesa derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08, come convertito nella legge n. 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), per la quota incidente sui compensi e le indennità finanziate con le risorse decentrate integrative, costituiscono economie di bilancio.

Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente CCDI nonché gli eventuali risparmi sul compenso per lavoro straordinario saranno portate ad incremento del fondo dell'anno successivo, nella parte delle risorse decentrate aventi carattere di variabilità.

Le eventuali economie scaturite dal fondo attribuito alla Giunta Comunale, in base a quanto esposto nel precedente art. 15, saranno destinate ad incrementare la disponibilità della quota di fondo di cui al punto 1) del citato art. 15 e, dunque, saranno ripartite in funzione del medesimo anno di riferimento.

Art. 18 Riepilogo

Le risultanze finanziarie conseguenti all'applicazione dei precedenti articoli sono indicate nel prospetto che segue.

ISTITUTI STABILI

<i>VOCI</i>	<i>IMPORTO</i>
Quota indennità di comparto	€ 10.111,32
Progressioni orizzontali al 31.12.2011	€ 30.390,80
Incremento indennità educatori art. 6 Ccnl 5.10.2001	€ 966,00
Indennità educatori art. 31 Ccnl 14.9.2000	€ 1.755,80
TOTALE PARZIALE istituti stabili	€ 43.223,92

ISTITUTI VARIABILI

<i>VOCI</i>	<i>IMPORTO</i>
Indennità di disagio	€ 1.940,00
Indennità di maneggio valori	€ 1.026,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 8.000,00
Compensi per specifiche funzioni	€ 900,00
Compensi Progettazione interna e Rup	€ 15.000,00
Produttività - quota valutazione	€ 16.885,95
Produttività - quota progetti	€ 9.092,43
TOTALE PARZIALE istituti variabili	€ 52.844,38

TOTALI COMPLESSIVI	€ 96.068,30
---------------------------	--------------------

TITOLO III ALTRE MATERIE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Art. 19 Programmi di formazione (art. 4, c. 2, lett. d)

Le principali esigenze formative all'interno dell'ente vengono individuate come segue:

- formazione dei valutatori;
- organizzazione comunale;
- problem setting e problem solving;
- approfondimenti normativi sulle materie oggetto di evoluzione legislativa;
- informatica e office automation.

La destinazione di fondi per l'attività di formazione sarà definita in sede di contrattazione.

Art. 20 Linee di indirizzo per il miglioramento dell'ambiente di lavoro (art. 4, c. 2, lett. e)

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si porrà la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alla normativa vigente procedendo alla verifica e alla attuazione del piano di sicurezza e del piano sanitario predisposto dal medico competente.

Art. 21 Assetti organizzativi (art. 4, c. 2, lett. f)

E' in atto una evoluzione organizzativa finalizzata ad un funzionamento della struttura comunale coerente con lo sviluppo tecnologico e le novità normative. L'obiettivo è quello di ridefinire i processi di lavoro per raggiungere risultati orientati alla qualità dei servizi e alla flessibilità dell'organizzazione

Tale materia è oggetto di concertazione.

Art. 22 Pari opportunità (art. 4, c. 2, lett. g)

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale, tenendo conto anche delle posizioni delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate tra le parti.

Art. 23 Eccedenze di personale (art. 4, c. 2, lett. l)

Nel caso le analisi organizzative facessero emergere eccedenze di personale, la materia sarà oggetto di accordo tra le parti.

Art. 24

Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro (art. 4, c. 2, lett. m)

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:

- funzionalità al servizio e all'utenza esterna;
- flessibilità
- razionalizzazione della spesa
- diminuzione del ricorso al lavoro straordinario.

Si concorda sulla possibilità di dare attuazione all'orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendario di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore annuale complessivo.

Attraverso tale istituto il Responsabile di Area, nei periodi di calo dell'attività, può ridurre con proprio atto l'orario di servizio del dipendente riservandosi l'utilizzo delle ore non effettuate nei periodi di maggiore intensità lavorativa da programmare con preavviso di almeno una settimana (salvo imprevisti e urgenze).

Tale materia è oggetto di concertazione.

Art. 25

Banca delle ore

E' istituita la Banca delle ore, ovvero un conto individuale per ciascun lavoratore in cui confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione del lavoro straordinario, debitamente autorizzate.

Le ore accantonate nella banca delle ore possono dare luogo a riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze di servizio, da usufruire entro l'anno successivo a quello di svolgimento della prestazione.

Il riposo compensativo deve essere programmato con il Responsabile di Area, tenendo conto delle esigenze di servizio.

In caso di mancata fruizione entro il termine di cui al precedente comma le ore accantonate vengono poste automaticamente in liquidazione.

Per consentire una adeguata programmazione dell'attività del proprio ufficio in relazione anche ai carichi di lavoro il Responsabile di Area può invitare il dipendente ad usufruire dei riposi compensativi.

L'utilizzo della banca ore è attivabile sino a concorrenza di **30 ore di straordinario** individualmente autorizzabili nel corso dell'anno.

TITOLO IV
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO E DI ASSEMBLEA

Art. 26

Attuazione delle norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali dopo l'accordo quadro siglato il 09.09.2002 da ARAN e OO.SS.

- A) INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, SUDDIVISI PER CATEGORIE E PROFESSIONALITA', DA ESONERARE DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LE PRESTAZIONI NECESSARIE**
- B) MODALITA' OPERATIVE**
- C) PROCEDURE DI RAFFREDAMENTO DEI CONFLITTI**
- D) CONCLUSIONI**

Considerato che i servizi costantemente erogati dalle varie unità organizzative di cui è composta l'Amministrazione, che sono le seguenti:

- Area Amministrativa, compreso gli Uffici Demografici ed Elettorale
- Area Finanziaria
- Area Ambiente e Territorio
- Area Servizi alla Persona
- Area Vigilanza

sono individuati i seguenti uffici /servizi interessati a fornire i servizi minimi indispensabili e che rimarranno attivati attraverso le figure professionali sottoindicati:

UFFICIO/SERVIZIO ----- Attività svolta, servizi da garantire e modalità

- Ufficio Segreteria	Nessun servizio da garantire
- Ufficio Scolastico e Tempo Libero	Nessun servizio da garantire
- Ufficio Paghe	Limitatamente all'erogazione degli assegni di sostentamento, compilazione e controllo distinte per il versamento contributi previdenziali solo nell'ultimo giorno di scadenza previsto dalla legge, e nel caso di sciopero per l'intera giornata compreso fra il 5 e il 15 di ogni mese, che interessi esclusivamente i dipendenti di questo Ufficio;

- Ufficio Tecnico e Servizio Manutentivo Servizio attinente alla rete stradale (compreso lo sgombero neve), idrica, fognaria e depurazione, fornitura acqua, luce, gas;

- Ufficio Socio Assistenziale Servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale, qualora detti servizi siano erogati con l'impiego di personale dipendente;

- Ufficio Polizia Locale Attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, rilevazione antinfortunistica stradale e attività di pronto intervento (compatibilmente all'entità del personale in servizio), centrale operativa, vigilanza casa municipale e assistenza in caso di sgombero neve;

- Ufficio Demografico Stato Civile: Raccolta delle denunce di nascita e morte;

- Ufficio Elettorale Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

- Servizio Cimiteriale Ricevimento e inumazione delle salme;

- Servizio Protezione Civile Attività della Protezione Civile;

A) INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, SUDDIVISI PER CATEGORIE E PROFESSIONALITA', DA ESONERARE DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LE PRESTAZIONI NECESSARIE

Ufficio/Servizio	-----	Figura professionale
------------------	-------	----------------------

Ufficio Paghe		n. 1 - Categoria D o Categoria C o Categoria B
Ufficio Tecnico e Manutentivo		n. 1 – Categoria D o Categoria C o Categoria B
Ufficio Socio Assistenziale		n. 1 – Categoria C o Categoria B
Servizio Polizia Municipale		n. 1 – Categoria C
Servizio Demografico ed Elettorale		

1) - Stato Civile	n. 1 - Categoria C o Categoria B
2) - Servizio Elettorale	n. 1 - Categoria C o Categoria B
Servizio Cimiteriale	n. 1 - Categoria C o Categoria B
Servizio Protezione Civile *	n. 1 - Categoria D o Categoria C o Categoria B

*per i servizi di Protezione Civile, Tecnico-Manutentivo e Cimiteriale potrà eventualmente essere individuato anche un solo dipendente, di categoria D, C o B.

B) IN OCCASIONE DI CIASCUNO SCIOPERO

- 1) I Responsabili delle Aree di pertinenza dei rispettivi Uffici o Servizi tenuti alla garanzia dei servizi minimi essenziali, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi dei dipendenti tenuti ad assicurare l'erogazione delle prestazioni necessarie, e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero, in conformità alle attività, professionalità, qualifiche e contingenti stabiliti, garantendo, per quanto possibile, la rotazione degli stessi. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente alla data dello sciopero.
- 2) Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.
- 3) Le comunicazioni dell'esonero saranno consegnate agli interessati a cura dei Responsabili di Area.
- 4) Il personale esonerato dal partecipare allo sciopero presterà la propria attività lavorativa esclusivamente nell'ambito della professionalità d'inquadramento e senza il ricorso al lavoro straordinario.
- 5) Nel caso in cui, oltre al personale esonerato, si debba verificare la presenza in servizio di altri lavoratori (non aderenti allo sciopero) di pari profilo professionale, i primi potranno comunicare al responsabile la propria volontà di abbandonare il lavoro, per aderire all'agitazione; il responsabile dovrà autorizzare tali richieste di abbandoni del servizio in quantità tale da non scendere al di sotto dei limiti minimi stabiliti.
- 6) Durante lo sciopero le prestazioni del personale esonerato si limitano al livello di essenzialità dei servizi garantiti.
- 7) Dal giorno di dichiarazione dello sciopero è fatto divieto di concedere giornate di ferie o di riposo compensativo coincidenti con la giornata di sciopero, a meno che non si tratti di congedo ordinario già inserito nel piano ferie o sia una richiesta dovuta a gravi motivi, di almeno tre giorni.
- 8) I servizi possono essere garantiti con il ricorso all'istituto della reperibilità.

9) Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione alle Amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni. In caso di revoca, sospensione o rinvio le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle Amministrazioni.

10) Non possono essere indetti scioperi:

- di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, all'inizio o alla fine di ciascun turno;
- con intervalli inferiori alle 48 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
- articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

11) Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali e di Polizia Municipale;
- nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

12) Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

C) PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Si rinvia all'art. 7 "Procedure di raffreddamento e di conciliazione" di cui all'Accordo Quadro del 19 settembre 2002.

D) CONCLUSIONI

La necessità di effettuare la rotazione, nell'individuazione del personale esonerato, nasce dalla concreta possibilità che siano sempre gli stessi lavoratori ad essere individuati o a farsi individuare per evitare di far conoscere la propria non adesione allo sciopero.

L'orario di lavoro del personale contingentato deve coincidere, per i servizi in cui è previsto un particolare orario di apertura al pubblico, con detto orario, pur senza l'espletamento dell'attività di sportello.

Il termine di preavviso minimo di gg. 10, previsto dall' art. 6 dell'Accordo quadro 19/09/2002 (art. 2 comma 5 L. 146/90) non va applicato nei casi di astensione dal lavoro proclamata a difesa dell'ordine costituzionale o per protesta contro gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Il presente accordo ha validità per tutto il periodo di vigenza del C.C.N.L. e comunque fino a successiva modifica espressa.

Art. 27
Assemblea sindacale

In caso di assemblea sindacale indetta in orari di apertura al pubblico degli uffici o di funzionamento degli altri servizi, si applicano, per quanto compatibili, le norme in materia di garanzia dei servizi pubblici essenziali stabilite per il caso di sciopero mediante l'utilizzo dell'istituto della reperibilità.

TITOLO V
NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 28
Criteri di flessibilità

Per particolari esigenze le parti possono incontrarsi anche prima della scadenza del contratto e concordare, anche tramite scambio di corrispondenza, l'integrazione o la modifica del presente articolato.

Art. 29
Comunicazioni dirette alla Rappresentanza Sindacale Unitaria

Tutte le comunicazioni dell'Amministrazione Comunale dirette alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) ai fini delle relazioni sindacali previste dai contratti collettivi (contrattazione decentrata, concertazione, informazione, ecc.) si considerano assolute con la consegna degli atti che le riguardano ad un componente della R.S.U. dalla stessa designato. In mancanza di designazione, l'Amministrazione Comunale consegna gli atti diretti alla R.S.U. ad uno qualsiasi dei relativi membri.

Art. 30
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. n. 165/2001);
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 legittime 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 la clausola controversa.

Art. 31
Clausole di salvaguardia

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti C.C.D.I., nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia sino alla loro espressa sostituzione.