

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2006/2009**

In data 23.11.2010, presso la Civica Residenza, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01/04/1999 e art.4 comma 2 CCNL 22/01/2004, composta da:

1) parte pubblica:

- Rag. Torresi Giovanni Battista – Sindaco e Resp. Ufficio Tecnico – Presidente;
- Rag. Micheli Alberto – Assessore e Resp. Ufficio Amministrativo – Componente;
- Rag. Ciciani Claudio – Assessore e Resp. Ufficio Servizi Finanziari – Componente;
- Dott.ssa Galassi Gabriella Maria - Segretario comunale – Componente;

2) parte sindacale:

rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria:

- CISL-FP: PAOLA TILGANI
- UIL-FPL: AUGUSTO SANTARELLI
- Di.C.C.A.P. / S.U.M. P.A.M.
- RSA: [Signature]

**Art. 1
VALIDITA' E DURATA**

Il presente CCDI ha validità per tutta la vigenza del CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31 luglio 2009 e resta in vigore fino alla sottoscrizione del successivo CCDI.

Esso si applica ai lavoratori dipendenti del Comune.

Il presente contratto sarà oggetto di revisione alla luce delle nuove discipline contrattuali o normative che dovessero intervenire successivamente alla sua stipula.

**Art. 2
RELAZIONI SINDACALI**

Il sistema di relazioni sindacali deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6, 7, 9 e 42 del D.Lvo n. 165 del 30/3/2001 e permettere, attraverso la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione, la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché permettere il pieno esercizio dell'attività sindacale nell'Ente.

Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 3 e seguenti del CCNL del 1/4/1999, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà informazioni tempestive e preventive, sugli atti anche a carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività o servizi compresi gli appalti, le convenzioni o altre forme previste dalla legge.
- b) Ogni anno, prima della predisposizione del bilancio di previsione, si dovrà tenere una riunione informativa con particolare riguardo alla programmazione dell'attività dell'Ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento occupazionale.
- c) La convocazione delle riunioni della delegazione trattante dovrà essere spedita con **almeno 8 giorni di anticipo sulla data fissata** e dovrà essere corredata dalla documentazione necessaria a consentire il proficuo confronto.

- d) La contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qualvolta una delle delegazioni lo richieda, e durante tale fase le parti si impegnano a non procedere unilateralmente.

Art. 3

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Si confermano i precedenti accordi con cui sono stati fissati i contingenti minimi di personale per garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero. Al riguardo si ribadisce la seguente disciplina:

- i responsabili dei singoli servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale da includere nel contingente minimo utilizzando il criterio della rotazione ove possibile;
- i nominativi dovranno essere comunicati agli interessati e alle RSU e OOSS, entro il quinto giorno precedente allo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero e chiedere la sostituzione ove possibile;
- qualora il personale, individuato per garantire il servizio, nel presentarsi sul luogo di lavoro trovi colleghi che non hanno aderito allo sciopero e in grado di garantire il servizio stesso, potrà aderire allo sciopero dandone comunicazione;
- durante lo sciopero i responsabili dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero e/o concedere ferie salvo che queste non siano state richieste precedentemente;
- le OO.SS. che indicano azioni di sciopero a livello locale ne danno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione del lavoro. In caso di revoca dello sciopero le OO.SS. che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale;
- per gli scioperi indetti dalle OO.SS. nazionali vale la comunicazione dalle stesse effettuata a livello nazionale.

Qualora non siano stati predisposti precedenti accordi che fissano i contingenti minimi di personale da garantire in caso di sciopero, l'Ente, entro tre mesi dalla data di stipula dell'atto, si impegna a predisporre una proposta di accordo ove individua, rispetto alla dotazione ordinaria, la dotazione di personale ritenuta minima nei servizi essenziali. Tale proposta dovrà essere inviata alle OO.SS. ed alle RSU ai fini della trattativa e dell'accordo conclusivo.

Art. 4

DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Per quanto concerne i permessi sindacali si prevede quanto appresso:

- I permessi sindacali retribuiti relativi ai dirigenti sindacali dipendenti dell'Ente saranno utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 07/08/98 e successive modificazioni e integrazioni e dalle altre norme vigenti in materia;
- la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo aziendale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie, qualifiche o profili professionali. L'Amministrazione dovrà mettere a disposizione idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea;
- In caso di assemblea sono assicurati i contingenti minimi di personale che deve garantire i servizi minimi essenziali, così come in caso di sciopero. Tale personale non potrà partecipare all'assemblea se non in reperibilità. Il personale che presta servizio fuori dalla sede ove si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario per il trasferimento di sede e alla partecipazione alla assemblea stessa.

Art. 5
LAVORO STRAORDINARIO

Si conferma la disciplina relativa alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1/4/1999, all'art. 38 del CCNL del 14/9/2000 ed all'art. 39 del CCNL del 14/9/2000.

Il compenso per lavoro straordinario non verrà erogato nel caso di mancata preventiva autorizzazione del Responsabile del Servizio competente. Nella richiesta di autorizzazione il dipendente potrà, eventualmente, chiedere il riposo compensativo.

Alla corresponsione dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono destinate risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate allo stesso titolo nell'anno 1998, ai sensi dell'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6/7/1995, decurtati della prevista riduzione del 3% confluita dall'anno 2000 nel fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999.

Tale fondo potrà essere incrementato unicamente per disponibilità derivanti da leggi per eventi eccezionali e per consultazioni elettorali.

Al 01/01/2008 il fondo dello straordinario è quantificato in **€ 1.968,48**.

Al 01/01/2009 il fondo dello straordinario è quantificato in **€ 1.884,12**.

L'Amministrazione fornisce alle OO.SS., alla fine di ogni quadrimestre, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate dal lavoratore dipendente.

Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto di questa materia contrattuale.

Il compenso per lavoro straordinario verrà erogato con cadenza semestrale.

In sede di consuntivo gli eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati, in sede di accordo economico annuale, per incrementare la parte relativa alle risorse variabili di cui al fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 e all'art. 31, comma 3, del CCNL 22/1/2004.

Art. 6
COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Il Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (di seguito: Fondo per le Risorse Decentrate) è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999, così come successivamente modificato ed integrato.

Le somme relative alla costituzione del fondo per le risorse decentrate stabili, nella parte indicata dall'art. 31 comma 2 del CCNL 22/1/2004, vengono riconfermate anche per gli anni successivi al 2004. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei CCNL, nonché dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, dalla diminuzione stabile delle risorse destinate allo straordinario, dal recupero delle R.I.A. e dal recupero degli assegni *ad personam* dei dipendenti cessati dal servizio.

Le somme relative alla costituzione del fondo per le risorse decentrate variabili, nella parte indicata dall'art. 31 comma 3 del CCNL 22/1/2004, saranno oggetto di verifica e di eventuale ridefinizione con cadenza annuale rispetto alle integrazioni previste dall'art. 15, commi 2 e 5, del CCNL 1/4/1999.

Annualmente, entro il mese di febbraio, l'Amministrazione è tenuta a comunicare alle OO.SS. territoriali ed alle RSU la consistenza del fondo per le risorse decentrate.

Entro il mese di marzo l'Ente convoca le OO.SS. e le RSU per l'avvio della contrattazione dell'Accordo Economico Annuale che comprende la possibilità di integrare il fondo, ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali, e le modalità di ripartizione dello stesso, ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e successive integrazioni e modificazioni.

L'Accordo economico annuale, debitamente sottoscritto, sarà parte integrante del presente atto.

Art. 7

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

In considerazione del processo di riorganizzazione delle Autonomie Locali messo in atto dalle normative vigenti e dalle conseguenti necessità che possono verificarsi dovendo valutare i settori e le relative categorie su cui investire anche attraverso processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi e di conseguenza dei lavoratori addetti a tali servizi, le parti concordano che le risorse da destinare al finanziamento della progressione economica orizzontale di cui all'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL del 01.04.1999, successivamente integrato e modificato, saranno definite in sede di Accordo Economico Annuale da allegare al presente contratto.

Le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali, distinte per categoria funzionale, saranno definite in sede di Accordo Economico Annuale e dovranno, di norma, essere equamente distribuite nell'ambito delle categorie interessate nell'arco del periodo contrattuale vigente.

Qualora il fondo annualmente definito risultasse non sufficiente a consentire il passaggio di tutti i lavoratori in possesso dei requisiti richiesti, si procederà sulla base della graduatoria che scaturirà dalle valutazioni individuali effettuate secondo la successiva disciplina.

Il Segretario Generale, prima di avviare la procedura selettiva annuale, convoca la conferenza di servizio con i Responsabili dei vari servizi al fine di concordare modalità di selezione che garantiscano, attraverso meccanismi di valutazione comparativa delle varie posizioni, giudizi uniformi ed equilibrati tra tutto il personale dell'Ente. Dette modalità dovranno assicurare la piena ed effettiva verificabilità dei giudizi espressi.

Criteri di accesso alle progressioni economiche orizzontali

Le selezioni si svolgeranno, d'ufficio, alla data del **31 dicembre** di ogni anno, sulla base delle disponibilità economiche assegnate con gli Accordi Economici annuali per il personale in servizio. I benefici economici relativi all'inquadramento nella nuova posizione economica all'interno della categoria di appartenenza **sono retroattivi e decorrono dal primo gennaio dell'anno in cui viene effettuata la selezione e comunque dalla maturazione di 24 mesi nella posizione economica in godimento all'interno della categoria e per il personale in servizio alla data della selezione.**

In considerazione del fatto che l'inquadramento nella nuova posizione economica non modifica il profilo giuridico, non è necessario modificare il contratto di lavoro individuale. Deve comunque essere comunicata formalmente al dipendente, con atto del Responsabile, la decorrenza della nuova posizione economica acquisita.

Nel bando dovrà essere evidenziato l'importo economico complessivo destinato alle progressioni per singola categoria o, se previsto, il numero ed il tipo di progressioni economiche cui poter accedere.

Qualora la disponibilità economica del fondo destinato alle progressioni economiche orizzontali risultasse potenzialmente sufficiente a consentire la progressione orizzontale a tutti i dipendenti interessati, la graduatoria verrà disposta esclusivamente sulla base delle valutazioni espresse con le schede di valutazione di cui agli Allegati A e B.

In caso contrario, ai partecipanti dovrà essere richiesta la presentazione del proprio curriculum professionale e di servizio, nonché la dichiarazione e certificazione di eventuali titoli o servizi di cui l'Ente non ha formale conoscenza.

I requisiti dei candidati devono essere posseduti alla data prevista per la selezione.

Ai fini dell'accesso alle selezioni e della valutazione individuale, in linea con quanto disposto dalle norme contrattuali, si definisce il seguente **sistema permanente di valutazione.**

Anz. Min. nella categoria di appartenenza (A1)	Anz. Min. nella posizione economica di appartenenza (A2)	Categorie (B)	Esperienza acquisita (C) (punteggio massimo)	Formazione e aggiornamento professionale (D)	Valutazione individuale (E)
12	12	A1 >> A2	20	10	70
12	12	A2 >> A3	20	10	70
24	24	A3 >> A4	20	10	70
36	36	A4 >> A5	20	10	70
24	24	B1 >> B2	20	10	70
24	24	B2 >> B3		20	80
24	24	B3 >> B4		20	80
24	24	B4 >> B5		20	80
36	36	B5 >> B6		20	80
36	36	B6 >> B7		20	80
24	24	C1 >> C2	20	10	70
24	24	C2 >> C3		20	80
24	24	C3 >> C4		20	80
36	36	C4 >> C5		20	80
36	36	D1 >> D2		20	80
36	36	D2 >> D3		20	80
36	36	D3 >> D4		20	80
48	48	D4 >> D5		20	80
48	48	D5 >> D6		20	80

- **Colonna A1 - Anzianità minima richiesta, nella categoria funzionale di provenienza, per accedere alla selezione (in mesi).**
- **Colonna A2 - Anzianità minima richiesta, nella posizione economica di provenienza, per accedere alla selezione (in mesi).**
- **Colonna C - Esperienza acquisita**

Servizio prestato nella medesima Cat. di appartenenza o in quella immediatamente inferiore, purché con funzioni e mansioni identiche al profilo professionale rivestito	Servizio prestato nella Cat. di appartenenza o in quella immediatamente inferiore con mansioni comunque attinenti al profilo professionale rivestito.	Servizio prestato nella Cat. di appartenenza o in quella immediatamente inferiore con mansioni non attinenti al profilo professionale rivestito
Punti 6 per anno	Punti 3 per anno	Punti 1.2 per anno
Punti 0.5 per mese o frazione superiore a 15 gg.	Punti 0.25 per mese o frazione superiore a 15 gg.	Punti 0.1 per mese o frazione superiore a 15 gg.

La certificazione dell'attinenza professionale è demandata al responsabile del servizio cui il dipendente era assegnato o, in assenza, al Segretario Comunale.
Per esperienza acquisita si intende anche quella, debitamente certificata, maturata in altri enti con contratto a tempo indeterminato.

• **Colonna D - Formazione e aggiornamento professionale.**

CORSI DI FORMAZIONE e/o AGGIORNAMENTO PROF.LE	ATTINENTI AL PROFILO	NON ATTINENTI AL PROFILO
MAGGIORI DI 30 ORE	A=1,0 PUNTI PER CORSO B=1,5 PUNTI PER CORSO C=2,0 PUNTI PER CORSO D=2,0 PUNTI PER CORSO	A=0,2 PUNTI PER CORSO B=0,3 PUNTI PER CORSO C=0,4 PUNTI PER CORSO D=0,4 PUNTI PER CORSO
MINORI DI 30 ORE	A=0,3 PUNTI PER CORSO B=0,4 PUNTI PER CORSO C=0,6 PUNTI PER CORSO D=0,6 PUNTI PER CORSO	A=0,1 PUNTI PER CORSO B=0,2 PUNTI PER CORSO C=0,3 PUNTI PER CORSO D=0,3 PUNTI PER CORSO

Gli attestati di formazione che non determinano il numero di ore complessive, ma solamente il numero di giorni vengono così valutati: fino a 5 giorni = ai corsi minori di 30 ore ; oltre 5 giorni = ai corsi maggiori di 30 ore.

- **Colonna E - Valutazione individuale** = Ai fini della valutazione individuale vengono compilate, a seconda della posizione economica acquisibile, le schede di valutazione di cui all'allegato A, che è parte integrante del presente accordo. La somma complessiva del punteggio di ogni gruppo determina il punteggio totale della valutazione. Un punteggio inferiore al 70% della valutazione massima acquisibile non consente la possibilità di effettuare progressioni economiche orizzontali.

E' compito dei Responsabili dei servizi effettuare le valutazioni individuali dei dipendenti ai fini delle progressioni economiche orizzontali.

Il Responsabile del servizio compila le schede di valutazione del dipendente e ne rilascia copia allo stesso, debitamente firmata.

Entro massimo 15 giorni dalla data di ricevimento della scheda di valutazione, il dipendente può fare opposizione alla valutazione assegnata attraverso ricorso formale inoltrato al Presidente della Commissione di Verifica.

Nel ricorso il dipendente può presentare le proprie controdeduzioni o chiedere di essere convocato allo scopo.

Il Presidente della commissione, una volta ricevuto il ricorso, attiva la Commissione di Verifica che dovrà riunirsi entro 10 giorni dalla richiesta di opposizione.

La Commissione di Verifica, accertato il rispetto delle procedure, vista la valutazione espressa dal Responsabile del servizio, tenuto conto delle controdeduzioni del dipendente, decide a maggioranza sull'accoglimento o meno del ricorso.

In caso di accoglimento il Responsabile del servizio che ha effettuato la valutazione è tenuto ad effettuare una nuova valutazione in considerazione dei risultati della commissione.

Tutta la procedura deve concludersi entro 20 giorni dalla data di ricevimento del ricorso da parte del dipendente.

La valutazione individuale che attribuisca un punteggio tale da non consentire la progressione economica orizzontale dovrà essere debitamente motivata e notificata al dipendente interessato.

**Art. 8
PRODUTTIVITA'**

L'entità delle somme a disposizione per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi viene stabilita in sede di ripartizione del fondo per le risorse decentrate, ossia nella definizione degli Accordi Economici annuali che sono parte integrante del presente contratto.

L'attribuzione dei compensi legati alla produttività avviene sulla base di quanto di seguito riportato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 1/4/1999 e dall'art. 37 del CCNL 22/1/2004.

L'utilizzo delle risorse destinate alla corresponsione della produttività è da collegarsi al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficienza dei singoli servizi a seguito di valutazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati e valutazione individuale delle prestazioni rese.

Annualmente, entro il mese di febbraio, vengono assegnati ai Responsabili dei servizi i budget a disposizione per l'erogazione dei compensi riguardanti la produttività del personale sulla base di obiettivi predeterminati.

Il budget assegnato ad ogni servizio è proporzionato al numero di dipendenti in esso presente e viene calcolato considerando ipoteticamente massima la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, la valutazione individuale e la presenza in servizio.

Entro e non oltre il mese di marzo di ogni anno i Responsabili dei servizi determinano gli obiettivi, in linea con quanto stabilito dall'art. 18 del CCNL 1/4/1999 e 37 del CCNL 22/1/2004, e quantificano i compensi previsti per il raggiungimento degli stessi. Tali obiettivi devono riferirsi al miglioramento dell'efficienza degli specifici servizi ove i dipendenti operano, devono essere obiettivamente raggiungibili, realizzabili all'interno dell'orario di lavoro e con la dotazione organica assegnata.

La partecipazione al raggiungimento degli obiettivi individuati è libera. I dipendenti, previa espressa rinuncia scritta, possono non partecipare agli obiettivi legati all'erogazione dei compensi della produttività.

E' compito dei Responsabili dei servizi effettuare la valutazione individuale dei dipendenti in forza al proprio servizio che hanno aderito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Alla fine dell'anno, **entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo**, il Responsabile del servizio, compila la scheda di valutazione individuale - Allegato C - di ciascun dipendente interessato che ha partecipato al raggiungimento degli obiettivi legati alla corresponsione della produttività, rilasciando all'interessato copia della stessa.

La copia della scheda di valutazione individuale consegnata al dipendente deve essere debitamente firmata dal Responsabile del servizio competente.

Entro 15 giorni dalla data di ricevimento della scheda di valutazione, il dipendente può fare opposizione alla valutazione assegnata attraverso ricorso formale inoltrato al Presidente della Commissione di Verifica.

Nel ricorso il dipendente può presentare le proprie controdeduzioni o chiedere di essere convocato allo scopo.

Il Presidente della commissione, una volta ricevuto il ricorso, attiva la Commissione di Verifica che dovrà riunirsi entro 10 giorni dalla richiesta di opposizione.

La Commissione di Verifica, accertato il rispetto delle procedure, vista la valutazione espressa dal Responsabile del servizio, tenuto conto delle controdeduzioni del dipendente, decide a maggioranza sull'accoglimento o meno del ricorso.

In caso di accoglimento il Responsabile del servizio che ha effettuato la valutazione è tenuto ad effettuare una nuova valutazione in considerazione dei risultati della commissione.

Tutta la procedura deve concludersi entro 20 giorni dalla data di ricevimento del ricorso da parte del dipendente.

Nessun premio di produttività è corrisposto ai dipendenti che non hanno superato la valutazione minima di 63/90 riportata dalle schede individuali o che hanno totalizzato, nell'arco dell'anno, assenze (ad esclusione delle ferie e dell'infortunio) superiori al 50% della prestazione lavorativa dovuta.

La valutazione individuale con risultato inferiore ai 63/90 dovrà essere debitamente motivata e notificata al dipendente interessato.

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale ha diritto ai compensi legati agli obiettivi di produttività in rapporto all'orario lavorativo settimanale effettuato.

La liquidazione del premio di produttività ai dipendenti interessati avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, utilizzando il metodo di ripartizione successivamente riportato.

Eventuali quote di produttività non erogate (ridotto o mancato raggiungimento degli obiettivi, superamento limite delle assenze, ecc.) alimentano il fondo delle risorse decentralizzate variabili dell'anno successivo.

Nel caso in cui il Responsabile del Servizio non provveda ad effettuare la valutazione entro il termine del 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento e non giustifichi il ritardo nella valutazione, il Sindaco potrà procedere ai sensi dell'art. 14, comma 3, d.lgs. n. 165/2001.

Indici di riferimento per la liquidazione.

Il metodo di liquidazione della produttività è effettuato, tenendo conto dei seguenti indici, nel modo seguente:

Pc: presenza convenzionale - viene calcolata moltiplicando 5,14 (36/7) per tutti i giorni presenti nell'anno. Per i dipendenti assunti o cessati dal servizio nel corso dell'anno il coefficiente di 5,14 va moltiplicato per il numero dei giorni presenti nel periodo cui è dovuta la prestazione lavorativa.

Pr: presenza - viene calcolata sottraendo alla presenza convenzionale (Pc) il numero complessivo di ore di assenze (escluse ferie, infortuni, maternità obbligatoria) effettuate nell'anno (As).

As: assenza - viene calcolata moltiplicando tutti i giorni di assenza (compresi i festivi) per 5,14 (ad esclusione di ferie, infortuni, maternità obbligatoria).

Vi: valutazione rendimento individuale - è il risultato della scheda di valutazione il cui valore è espresso in novantesimi.

Sp: scala parametrica - ossia il parametro retributivo che varia in funzione della Categoria funzionale di appartenenza:

Categoria A	2,00
Categoria B	2,10
Categoria C	2,20
Categoria D	2,30

Modalità di calcolo per la liquidazione della produttività ai dipendenti.

Moltiplicazione, per ciascun dipendente, degli indici relativi:

- $Pr \times Vi \times Sp =$ quota individuale
- sommatoria di tutte le quote max individuali;
- fondo a disposizione per la produttività diviso la sommatoria di tutte le quote individuali di cui alla lett. b) = coefficiente di riparto;
- moltiplicazione del coefficiente di riparto per la quota individuale di cui alla lett. a) = entità del premio di produttività da liquidare al dipendente.

**Art. 9
PROGETTI FINALIZZATI**

L'Ente, sulla base delle specifiche norme al riguardo, può attuare progetti finalizzati al raggiungimento di particolari obiettivi. I progetti possono essere dettati da specifiche norme di legge (es.: legge merloni, tributi, ecc.) o speciali (per particolari obiettivi dell'Ente, di volta in volta individuati).

Tutti i compensi erogati a dipendenti per progetti finalizzati e finanziati con fondi dell'Ente, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), alimentano il fondo delle risorse decentrate per essere destinati, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. g), agli specifici destinatari.

Le somme assegnate ad ogni singolo progetto, decurtate di quanto dovuto a titolo di oneri riflessi, alimentano il fondo delle risorse decentrate - parte variabile - di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 per essere totalmente designati ai soggetti interessati.

Progetti incentivanti dettati da specifiche norme di legge.

Ai sensi di specifiche norme di legge l'Ente può destinare compensi incentivanti per i dipendenti che operano in determinati e specifici servizi.

Quanto inerente all'entità dei fondi da destinare ad incentivare la produttività e la metodologia di ripartizione della stessa all'interno dei servizi interessati ai progetti deve essere contrattato con le OO.SS. territoriali e le RSU ed inserito negli specifici regolamenti.

Al fini di una più equilibrata distribuzione dei compensi e tenuto conto delle oggettive possibilità di resa del personale durante l'orario di lavoro, si stabilisce che l'erogazione di compensi per progetti dettati da specifiche norme di legge che prevedano la loro realizzazione all'interno dell'orario di lavoro comportano che ai dipendenti interessati venga ridotta la quota spettante per la produttività di cui all'art. 8 nelle seguenti misure:

- del 50% se il compenso percepito è pari al doppio del compenso per produttività spettante;
- del 60% se il compenso percepito è pari al triplo del compenso per produttività spettante;
- Qualora l'entità del compenso per i progetti realizzati nell'anno superi quattro volte il compenso per la produttività spettante, tale compenso non sarà erogato.

Non possono essere erogati, salvo specifico assenso delle organizzazioni sindacali, compensi legati a progetti dettati da specifiche norme di legge quando comportino l'assegnazione individuale di somme superiori al 50% della retribuzione annuale.

Progetti speciali

Per particolari e specifiche esigenze i Responsabili dei servizi possono predisporre progetti speciali individuando:

1. obiettivi del progetto;
2. personale interessato;
3. durata del progetto;
4. costo complessivo del progetto (compresi oneri riflessi).

I Responsabili predispongono i progetti ai sensi delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti e reperiscono i fondi necessari alla realizzazione del progetto all'interno delle risorse di bilancio loro assegnate o attraverso apposita assegnazione da parte della Giunta.

Nella stesura del progetto il Responsabile deve individuare tutte le figure professionali coinvolte e necessarie alla realizzazione dello stesso, nonché i compensi percepiti da ogni singolo operatore. L'attività del progetto dovrà riguardare particolari esigenze che non possono trovare attuazione con la normale organizzazione dell'ufficio, pertanto le attività relative ai progetti dovranno essere realizzate esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro.

I progetti finalizzati vengono effettuati al di fuori dell'orario di servizio e non danno origine a compensi per lavoro straordinario.

Ai sensi delle disposizioni contrattuali in merito, ogni progetto è oggetto di specifica contrattazione.

Art. 10 SPONSORIZZAZIONI

Ai sensi di quanto previsto dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive integrazioni e modificazioni, l'Ente può attivare l'utilizzo delle sponsorizzazioni, fornire consulenze a pagamento, erogare prestazioni a pagamento o a tariffa, ecc.

Sulla base di quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 1/4/1999, integrato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si concorda che eventuali risparmi o nuove entrate derivanti dall'applicazione della citata norma di legge comportano un incremento del fondo per le risorse decentrate - parte variabile - pari al 50 % del complessivo delle somme introitate o del risparmio operato.

Art. 11 INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

Indennità per particolari responsabilità della cat. "D", "C", e "B" di cui all'art. 17 comma 2, lettera F del CCNL 1/4/1999, così come modificato dal CCNL 22/1/04

Al sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999, così come successivamente modificato ed integrato (... compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL 31/3/1999. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera), si stabilisce nel seguente modo la parametrizzazione dell'indennità in funzione della categoria di appartenenza:

cat. B - fino ad un massimo di € 2.200,00 lorde annuali;

cat. C - fino ad un massimo di € 2.300,00 lorde annuali;

cat. D - fino ad un massimo di € 2.500,00 lorde annuali.

L'entità precisa dell'importo verrà stabilita in sede di accordo economico annuale.

Al sensi delle succitata disposizione contrattuale vengono riconosciute, tra quelle esistenti nell'Ente, le seguenti posizioni particolari responsabilità:

- Coordinamento attività operai;
- Responsabilità protocollo informatico e archivio;
- Responsabilità gestione tributi;
- Responsabilità segreteria Organi Istituzionali;
- Responsabilità bilancio e contabilità;
- Segreteria Commissione Edilizia (fino alla data di abolizione);

Indennità per specifiche responsabilità della cat. "D", "C", e "B" di cui all'art. 17 comma 2, lettera I del CCNL 1/4/1999, così come modificato dal CCNL 22/1/04

Al sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1/4/1999, così come modificato dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22/1/2004, sono così quantificate le indennità specifiche responsabilità (... attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle qualifiche di *Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in Euro 300,00 lordi annui*):

- Ufficiale di stato civile e anagrafe - € 300,00 annui;

Nell'accordo economico annualmente concordato dalle parti viene definita l'entità dei fondi destinati all'erogazione dei compensi legati alle responsabilità dall'Ente individuate ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) e i), del CCNL 1/4/1999.

Le posizioni di particolare responsabilità devono essere assegnate con atto formale del Responsabile del Servizio.

L'indennità può essere erogata mensilmente e prescinde dalle assenze a qualsiasi titolo effettuate.

Qualora la posizione di responsabilità venga sospesa o revocata il relativo compenso annuale viene parametrato alla effettiva durata dell'incarico.

Non possono, in ogni caso, essere erogate indennità complessivamente eccedenti l'entità del fondo ivi destinato annualmente dall'accordo economico.

Art. 12

PROGRESSIONI VERTICALI

Le parti, preso atto della disciplina di cui all'art. 4 del CCNL del 31/3/1999 di classificazione del personale, concordano quanto appresso:

- le procedure selettive per il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore dovranno essere disciplinate con atti previsti nei regolamenti dell'Ente, nei limiti dei posti vacanti della dotazione organica non destinati all'accesso dall'esterno, previo confronto con RSU e OO.SS. territoriali;
- annualmente, in sede di definizione del piano programmatico occupazionale, l'Amministrazione dovrà indicare quali posti vacanti nella dotazione organica che dovranno

essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario, ricorrendo a procedure di selezione interna.

- le selezioni dovranno essere basate, oltre che sulla valutazione del curriculum del candidato, anche su prove o colloqui tendenti ad accertare la professionalità dello stesso in relazione all'incarico da ricoprire;
- il piano occupazionale annuale (ivi compresa l'individuazione dei posti da coprire con le selezioni interne), nell'ambito della programmazione triennale delle risorse umane, dovrà essere oggetto di confronto con RSU e OO.SS. territoriali. In tale piano si dovranno tenere conto di tutti i rapporti di lavoro utilizzati dalle Amministrazioni: lavori socialmente utili, contratti a tempo determinato, utilizzo del personale del servizio civile e militare, del volontariato, collaborazioni coordinate e continuative, inserimento disabili, appalti. Per tale personale si dovranno individuare anche adeguate forme di tutela da determinare con la contrattazione integrativa, in termini di diritti individuali (ferie, orario di lavoro, permessi, trattamento economico accessorio).
- E' fatto all'obbligo all'Amministrazione di informare la RSU e le OO.SS. Territoriali sugli appalti e/o convenzioni che si intendono attivare o che sono attivati. Su tale questione l'Amministrazione si impegna a far verificare alle OO.SS., come stabilito nel Patto Sociale del 22.12.1998, i capitoli per il rispetto dei contratti di lavoro specifici.

Art. 13 FORMAZIONE

Le parti concordano di dare piena attuazione ai contenuti dell'art. 23 del CCNL 1/4/1999. A questo scopo l'Amministrazione destina alle finalità della formazione del personale previste dal suddetto articolo di una quota pari all'1% della spesa complessiva del personale che dovrà essere quantificata in sede di Accordo Economico Annuale.

Al fine di consentire maggiori economie e migliore offerta formativa, l'Amministrazione può consociarsi con altre Amministrazioni per la gestione congiunta della formazione.

Annualmente i Responsabili dei servizi predispongono un piano di formazione del personale con indicate le priorità rispetto agli indirizzi ed agli obiettivi che l'Ente si è dato, nonché le disposizioni normative rispetto alla riqualificazione del personale.

La formazione, che di fatto diviene rilevante anche ai fini delle progressioni economiche orizzontali, deve interessare tutti i dipendenti dell'Ente.

Del piano di formazione deve essere data informazione alle RSU ed alle OO.SS. che, qualora lo ritengano, potranno richiederne l'attivazione della concertazione.

Art. 14 ORARIO DI LAVORO

I dipendenti dell'Ente con contratto di lavoro a tempo pieno osservano l'orario lavorativo di 36 ore settimanali, fatto salvo quanto previsto al comma successivo circa il personale che opera a turni. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1/4/1999, il personale di vigilanza, qualora svolga la propria attività lavorativa in turni, così come stabilito dal CCNL 14/9/2000, osserva l'orario lavorativo di 35 ore settimanali.

L'orario di lavoro fissato in 36 ore settimanali, salvo part-time, è articolato su sei giorni a settimana, dalle ore 8.00 alle ore 14.00 e dalle ore 7.00 alle ore 13.00 per gli operai.

L'orario di apertura al pubblico degli uffici è stabilito nella fascia oraria dalle ore 10.00 alle ore 12.30.

Per motivate ed eccezionali esigenze di lavoro, su richiesta scritta del dipendente a tempo pieno, il Responsabile dell'Ufficio può autorizzare l'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, con due rientri settimanali pomeridiani di norma nelle giornate di martedì e giovedì con orario dalle ore 14.30 alle ore 17.30. I rientri così come sopra autorizzati non costituiranno in ogni caso lavoro straordinario, salvo esigenze straordinarie che si dovessero presentare in altri pomeriggi.

Art. 15
FLESSIBILITA' D'ORARIO

Al personale impiegato è riconosciuta una flessibilità in entrata ed in uscita di **15 minuti**, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico previsti anche in precedenti accordi. Tale flessibilità deve essere recuperata nella stessa giornata.

Eventuali debiti o crediti orari, maturati nell'ambito della flessibilità, vanno a consuntivo mensile e dovranno essere recuperati, solo nell'ambito della flessibilità e nel limite massimo di 10 ore, entro il mese successivo. In ogni caso non danno origine a liquidazione di compensi in straordinario.

I debiti orari maturati nell'ambito della flessibilità oltre le 10 ore mensili comporteranno una corrispondente decurtazione delle stipendio, i crediti orari maturati nell'ambito della flessibilità oltre le 10 ore mensili non daranno origine ad alcun tipo di retribuzione. In ogni caso tali debiti e crediti eccedenti le 10 ore mensili non potranno essere oggetto di straordinario a recupero.

Eventuali assenze in orario rigido devono essere giustificate ai sensi della normativa vigente, dando luogo, diversamente, ad assenza ingiustificata dal servizio.

Art. 16
ASSENZE DAL POSTO DI LAVORO

Ogni assenza dal posto di lavoro (ferie, permessi retribuiti, permessi brevi, partecipazione a convegni e seminari, sopralluoghi da effettuarsi all'esterno degli uffici comunali) deve essere preventivamente comunicata e autorizzata dal Responsabile del Servizio o, in sua assenza, dal Segretario comunale, dando luogo diversamente ad assenza ingiustificata dal posto di lavoro.

a) Ferie

Le ferie annuali retribuite (art. 36 Cost.) sono un diritto irrinunciabile. L'art. 2109 c.c., applicabile al pubblico impiego, attribuisce al dipendente un periodo annuale di ferie retribuite, possibilmente continuativo, nel tempo che il datore di lavoro stabilisce tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro.

Il dipendente con più di 3 anni di anzianità ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie retribuite di 32 ovvero 28 giorni lavorativi a seconda che l'orario settimanale sia articolato, rispettivamente, in 6 o 5 giorni lavorativi.

Il dipendente con meno di 3 anni di anzianità ha diritto ad un periodo di 30 o 26 giorni in base all'articolazione settimanale in 6 o 5 giorni.

Nel caso di part-time orizzontale, il dipendente ha diritto agli stessi giorni di ferie di chi svolge orario a tempo pieno.

Il dipendente con un part-time verticale ha diritto ad un numero di giornate di ferie proporzionale alle giornate di lavoro svolte nell'anno.

Le ferie devono essere fruito su richiesta del dipendente e previa autorizzazione del Responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio, irrinunciabilmente nel corso di ciascun anno solare anche in più periodi, uno dei quali, qualora richiesto dal dipendente, non inferiore a due settimane continuative da godere tra il 1° giugno ed il 30 settembre di ciascun anno.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruito delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. Indifferibili esigenze di servizio possono, tuttavia, consentire il rinvio delle ferie che in ogni caso devono essere fruito entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Il diritto alle ferie spetta anche ai lavoratori in prova, anche se è stato recesso durante la prova stessa.

Alle ferie vanno aggiunti 4 giorni di festività soppresse ed una giornata in occasione del Santo Patrono se ricade in giorno lavorativo.

b) Permessi retribuiti

Ai sensi dell'art. 19 CCNL regioni ed Autonomie locali del 6.07.1995, a domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- fino ad 8 giorni all'anno per la partecipazione a concorsi o ad esami limitatamente allo svolgimento delle prove;
- 3 giorni per evento in caso di lutto per coniuge, parenti entro il secondo grado e affini di primo grado;
- 3 giorni all'anno per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita dei figli;
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Il congedo può essere richiesto anche anticipatamente purché la data del matrimonio sia prevista nel periodo richiesto. Qualora non sia utilizzato in tutto o in parte il periodo del congedo lo stesso dovrà essere utilizzato entro 30 giorni dal matrimonio. Il lavoratore deve far pervenire al datore di lavoro il certificato entro 60 giorni dal matrimonio.

I permessi di cui all'art. 19 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Trattandosi di permessi retribuiti, al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

c) Permessi brevi

I permessi brevi (art. 20 CCNL 6.07.1995) sono fruibili per esigenze personali e possono essere concessi nei limiti della metà dell'orario giornaliero di lavoro.

Il tetto massimo di ore richiedibili nell'arco di ciascun anno solare è pari al numero di ore lavorative settimanali (36 ore in caso di orario ordinario, 18 in caso di part-time al 50% e così via).

Per consentire al Responsabile del Servizio di adottare le misure necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità valutati dal Responsabile del Servizio.

I permessi brevi danno luogo, a differenza di quelli retribuiti (art. 19 CCNL 6.07.1995), a tempo non lavorato che va recuperato entro il mese successivo a quello del giorno in cui si chiede il permesso.

d) Assenze per malattia

L'assenza per malattia comporta per il dipendente:

- l'obbligo di tempestiva comunicazione all'Ente;
- l'obbligo di recapitare o spedire il certificato medico entro due giorni dall'insorgere della malattia e comunque sia nel primo giorno utile recapitare il certificato in originale;
- l'obbligo di avvisare l'amministrazione qualora il dipendente dimori, nel periodo di malattia, in luogo diverso da quello di residenza;
- l'obbligo di permanere nel domicilio comunicato all'amministrazione in ciascun giorno, compresi i festivi, dalle ore 9-13 e dalle ore 15-18, al fine di sottoporsi al controllo sanitario della competente Azienda Sanitaria Locale; con esclusione dei casi di degenza ospedaliera.

La malattia che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero o si sia protratta per oltre 3 giorni ove insorta nel periodo di ferie, dà diritto alla sospensione di queste ultime, sempreché il dipendente documenti la malattia e ne informi tempestivamente l'amministrazione.

e) Assenze per motivi di lavoro

Se l'assenza dal posto di lavoro è dovuta a motivi attinenti l'attività lavorativa, nella richiesta di autorizzazione, dovrà essere specificato l'eventuale utilizzo del mezzo comunale.

Presso l'Ufficio protocollo è istituito un apposito registro per rilevare le uscite dal posto di lavoro per motivi attinenti l'attività lavorativa.

Il dipendente, acquisita l'autorizzazione del proprio Responsabile, dovrà firmare nel suddetto registro all'uscita dalla Sede comunale indicando l'orario di uscita, l'orario di rientro, il motivo e la località dove si reca.

Sono esonerati dal richiedere la suddetta autorizzazione e dalla registrazione presso l'Ufficio Protocollo i dipendenti che svolgono necessariamente le loro mansioni all'esterno della sede degli Uffici comunali (operai, addetti alla vigilanza, autisti).

Art. 17
INDENNITA' DI RISCHIO

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 1/4/1999 e 41 del CCNL 22/1/2004, si stabilisce che l'indennità di rischio compete esclusivamente alle figure professionali di seguito individuate nell'ambito della categoria B.

Assicurando le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente, detta indennità compete ai lavoratori che rivestono i seguenti profili professionali:

- operai ed addetti alla manutenzione
- in quanto si ritiene che le loro prestazioni lavorative comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Tale indennità, quantificata nell'importo mensile previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, compete per il periodo di effettiva esposizione a rischio. La corresponsione è mensile e viene quantificata in funzione della presenza giornaliera.

Art. 18
DISAGIO

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 1/04/1999, viene individuato il seguente personale che effettua prestazioni lavorative in condizioni di orario di lavoro e di servizio particolarmente disagiate; lo stesso è compensato con l'indennità mensile forfetaria per un importo mensile di € 60,00:

- autista di scuolabus (nel periodo scolastico)
- operaio nel periodo scolastico poiché svolge l'attività lavorativa senza alcun supporto da parte di altro personale che è impegnato nel servizio di trasporto scolastico.

Art. 19
INDENNITA' DI NOTIFICA

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14/9/2000, è destinata a favore dei messi notificatori la somma di € 3,00 (proveniente dal rimborso dato al Comune che è pari a Euro 5,60) per la notifica di ogni atto effettuata per conto di altre pubbliche amministrazioni. Tale somma complessiva alimenta il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 per essere totalmente destinata ai soggetti interessati. L'indennità di notifica sarà liquidata entro l'anno di competenza.

Art. 20
INDENNITA' DI MANCATA CORRESPONSIONE DELLA PRODUTTIVITA'

La mancata erogazione dei compensi legati alla produttività di cui allo specifico articolo, dovuta alla non individuazione degli obiettivi da parte del Responsabile del Servizio comporta la liquidazione ai dipendenti a tempo indeterminato dell'indennità di mancata corresponsione della produttività.

Detta indennità, che è a carico del fondo delle risorse variabili, è pari ad un massimo di Euro 2,00 giornaliero a dipendente per ogni giorno di effettiva presenza. Detto importo è proporzionato all'entità complessiva del fondo delle risorse variabili disponibile.

Al Responsabile del servizio inadempiente è ridotta l'indennità di risultato assegnata del 30%.

Art. 21

COMPOSIZIONE COMMISSIONE DI VERIFICA

La Commissione di Verifica è composta dal Segretario Generale, in qualità di Presidente, da n. 1 Responsabili dei servizi e da n. 1 rappresentante dei lavoratori, purché non interessati al ricorso, designati dalle RSU.
Tale Commissione viene attivata entro 10 giorni dalla richiesta di revisione da parte del dipendente.

Art. 22

MONITORAGGIO E VERIFICHE

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCNL, le parti si impegnano a costituire apposita commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro.

Art. 23

NORMA TRANSITORIA

Le indennità di cui al presente accordo decentrato integrativo dovranno essere erogate entro e non oltre l'anno 2010.



Comune di Pioraco		
FONDO STRAORDINARIO 2008		
NORMA	CONTENUTO	IMPORTO
CCNL 1/4/1999 art. 14 del CCNL	Fondo straordinario anno 1998 di cui all'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6/7/1995	2.812,12
CCNL 1/4/1999 art. 15.1 a)	Straordinario qualifiche ex 7 ^a e ex 8 ^a che entrano nell'area delle posizioni organizzative (da detrarre e quindi inserire con segno meno " - ")	
CCNL 1/4/1999 art. 14	Riduzione del 3% annuo del del fondo straordinario di cui al rigo 1 per gli anni 1999/2008= 30%	843,64
CCNL 1/4/1999	Eventuale incremento per disponibilità derivanti da leggi per eventi eccezionali o consultazioni elettorali	0,00
	Riduzione stabile della spesa per lo straordinario	
	TOTALE	1.968,48

STRAORDINARIO effettivamente speso	1936,43
------------------------------------	---------

QUOTA AD INCREMENTO DEL FONDO	32,05
-------------------------------	-------

Comune di Pioraco

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE (ANNO 2008)

RISORSE DECENTRATE STABILI - art. 31 c.2 ccni 22/1/2004

CONTRATTO	NORMA	CONTENUTO	IMPORTO (Euro)
CCNL 1/4/99	art. 14, c. 4 e art. 31, c. 2, CCNL 22/1/04	Somma equivalente al risparmio relativo alla ulteriore riduzione stabile della spesa dello straordinario	
	art. 15, c.1, e)	Somme consolidate del 1998 di cui all'art.31, comma 2, lett. b, c, d, ed e del CCNL 6/7/95 e art. 2 del CCNL 16/6/96 (escluso lo straordinario di cui al rigo 1 della Tabella A)	10.841,20
	art. 15, c.1, e)	Economie da part time consolidate entro il 1998	
	art. 15, c.1, a)	Straordinario anno 1998 delle qualifiche ex 7 ^a ed ex 8 ^a che entrano nell'area delle posizioni organizzative	
	art. 15, c.1, b)	Risorse aggiuntive utilizzate nel 1998 ex art.32 del CCNL 6/7/95 e art. 3 del CCNL 16/7/96	
	art. 15, c.1, c)	Risparmi di gestione utilizzati nel 1998 ex art.32 del CCNL 6/7/95 e art. 3 del CCNL 16/7/96	
	art. 15, c.1, f)	Riassorbimento trattamenti economici difformi	
	art. 15, c.1, g)	31/12/1998 (spesa sostenuta per la liquidazione del LED nell'anno 1998)	3.189,12
	art. 15, c.1, h)	Indennità di direzione e di staff per il personale ex 8 ^a q.f. art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995	
	art. 15, c.1, i)	minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualifica dirigenziale	
	art. 15, c.1, j)	Somma equivalente allo 0,52% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 1997	982,97
art. 15, c.1, l)	Risorse derivanti da salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni		
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 1, m)	Somma equivalente al risparmio del 3% della spesa dello straordinario	843,64	
art. 15, c.5	Risorse stabili da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti al 31/12/2003	2.065,96	
CCNL 5/10/01	art. 4, c. 1	monte salari e stipendi 1999 (esclusa dirigenza)	220.278,68
		Somma equivalente allo 1,1% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 1999	2.423,07
		Somme consolidate e relative alla retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) e/o assegni ad personam dei dipendenti cessati dal servizio al 31/12 dell'anno precedente	1.045,92
	art. 4.2	Somme relative alla retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) e/o assegni ad personam dei dipendenti cessati dal servizio nell'anno corrente	
CCNL 22/1/04	art. 32, c. 2, 3,4,5,6	monte salari e stipendi 2001 (esclusa dirigenza)	246.884,47
	PER TUTTI	Somma equivalente allo 0,62% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2001	0,62
		Somma equivalente allo 0,50% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2001 - se spesa per personale inferiore al 39% delle entrate correnti	0,5
	SOLO COMUNI	Somma equivalente allo 0,50% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2001 - se spesa per personale inferiore al 41% delle entrate correnti	0,00
	CAMERE DI COMMERCIO	Ulteriore incremento dello 0,20%, nel rispetto delle condizioni di cui ai commi 3,4,5 e 6 - per finanziare la disciplina delle alte professionalità	0,2
art. 32, c. 7			
CCNL 02/03 art. 32, c. 6	Somma equivalente allo 0,50% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2001 - ove lo consenta la capacità di bilancio	0,5	
dichiarazione congiunta n. 14	differenziale per incremento del valore economico delle singole posizioni di sviluppo orizzontale		

monte salari e stipendi 2003 (esclusa dirigenza)			244.261,00	
CCNL 9/3/2006	art. 4, comma 1	ENTI LOCALI - Qualora il rapporto spesa personale/entrate non sia superiore al 39% incremento dello 0,50% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2003	0,5	1.221,31
	art. 4, comma 6	ALTRI ENTI - Incremento corrispondente ad un importo massimo dello 0,5 % del monte salari 2003 (esclusa dirigenza), ove ne sussistano le capacità di bilancio	0	0,00
	nota congiunta n. 4	differenziale per incremento del valore economico delle singole posizioni di sviluppo orizzontale		0,00
monte salari e stipendi 2005 (esclusa dirigenza)			234824,00	
CCNL 11/04/2006 2006/2007	art. 6, comma 2	personale/entrate non sia superiore al 39% incremento dello 0,50% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2005	0,6	1.408,94
	art. 4, comma 6	importo massimo dello 0,5 % del monte salari 2003 (esclusa dirigenza), ove ne sussistano le capacità di bilancio	0	0,00
	nota congiunta n. 4	differenziale per incremento del valore economico delle singole posizioni di sviluppo orizzontale		0,00
TOTALE RISORSE STABILI				26.787,23

RISORSE DECENTRATE VARIABILI - art. 31 c.3 ccnl 22/1/2004			
		Residui fondo anno precedente	1.181,17
		Risorse destinate ai sensi dell'art. 43, comma 5, legge 449/97	
CCNL 1/4/99	CCNL 1/4/99 art. 15, c.1, k)	art. 43, comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo. art. 43, comma 5 - I titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio	
CCNL 5/11/01	CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 3 e 4		
		TOTALE	0,00
CCNL 1/4/99	CCNL 1/4/1999 art. 15, c.1, e)	Economie da part time decorrenti dall'1/1/1999	2.631,90
		Risorse previste da specifiche disposizioni di legge:	
	CCNL 1/4/1999 art. 15, c.1, k)	legge Merloni	22476,74
	CCNL 5/10/2001	legge recupero ICI	
	art. 4, c. 3 e 4	art. 12, comma 1, D.L. 437/96 (L. 556/96)	
		TOTALE	22.476,74
CCNL 1/4/99	art. 15, c. 3	Risorse derivanti da economie dal fondo dello straordinario 2006	32,05
CCNL 1/4/99	art. 15, c. 5	Risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni	
CCNL 1/4/99	art. 15, c. 1, n)	CAMERE DI COMMERCIO	
		monte salari e stipendi (esclusa dirigenza) 1997	189.034,59
CCNL 1/4/99	art. 15, c. 2	fino a 1,2% del monte salari 1997	1,2
			2.268,41
CCNL 9/5/2006	art. 4, comma 2, lett. A)	ENTI LOCALI - Qualora rapporto spesa personale / entrate correnti compreso tra il 25% ed il 32% ulteriore incremento fino al 0,30% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2003	0,3
			732,78
	art. 4, comma 2, lett. B)	ENTI LOCALI - Qualora rapporto spesa personale / entrate correnti inferiore al 25% ulteriore incremento tra un minimo dello 0,30% ed un massimo dello 0,70% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2003	0
			0,00
		ulteriore incremento dell'0,3% monte salari 2005 se il rapporto spesa personale 2007 e entrate correnti è tra il 25% e il 32% (30,36%)	0,3
			704,47
ccnl 11/04/08 2006-2007		ulteriore incremento dell'0,9% se il rapporto è inferiore al 25%	0
CCNL 14/9/2000	art. 54	quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori	
		TOTALE RISORSE VARIABILI	30.027,53

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	56.814,75
--	------------------

Ripartizione Fondo per le politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività - Anno 2008		
Totale Fondo		56.814,75
Art. 17, comma 2, lett. b)	Fondo per corrispondere gli incrementi retribuiti collegati alla progressione economica orizzontale nella categoria al 31.12.2007	14.722,07
	Progressioni 2008:	4331,81
Indennità di comparto	INDENNITA' DI COMPARTO	4.189,98
	SUB TOTALE: destinazione risorse stabili	23.243,86
Art. 17, comma 2, lett. d)	Fondo per il pagamento delle indennità: turno, orario notturno/festivo: 1 vigile	119,53
Art. 17, comma 2, lett. e)	Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle Categorie B : autisti n.2 x m.9 x € 60 + 1 operaio m.9 X € 60	1.620,00
Art. 17, comma 2, lett. f)	Fondo per compensare:	
	a) esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B C ; coordinamento operai 1000 (part-time 50%) - resp.protocollo e archivio 2200 - resp. Proc. Tributi 1000(part-time 50%)- segret. Commiss. Edilizia 200	4.400,00
	b) specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato nell'area delle posizioni organizzative max 2500; resp. Segr. Ed organi istituzionali 2300 - resp.bilancio e contab 2300	4.600,00
	c) Indennità di direzione e di staff per ex VIII q.f.	0
CCNL 1/04/1999, art. 17, comma 2, lett. i)	Ufficiale Stato Civile (300)	300,00
CCNL 22/01/2004, art. 32, comma 7	Finanziamento alle professionalità (somma da inserire obbligatoriamente)	
CCNL 1/04/1999, art. 15, comma 1, lett. k)	Fondo per compensare specifici progetti (ICI) e legge Merloni	22.476,74
	SUB TOTALE: destinazione risorse variabili	33.516,27
Art. 17, comma 2, lett. a)	Fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (da riportare all'anno successivo)	0
	economie da riportare all'anno successivo	54,62

UIL FPL Mc *[Signature]*
 CISL PP *[Signature]*
 RSA *[Signature]*
 IL SINDACO *[Signature]*

Comune di Pioraco		
FONDO STRAORDINARIO 2009		
NORMA	CONTENUTO	IMPORTO
CCNL 1/4/1999 art. 14 del CCNL	Fondo straordinario anno 1998 di cui all'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6/7/1995	2.812,12
CCNL 1/4/1999 art. 15.1 a)	Straordinario qualifiche ex 7 ^a e ex 8 ^a che entrano nell'area delle posizioni organizzative (da detrarre e quindi inserire con segno meno " - ")	
CCNL 1/4/1999 art. 14	Riduzione del 3% annuo del del fondo straordinario di cui al rigo 1 per gli anni 1999/2009= 33%	928,00
CCNL 1/4/1999	Eventuale incremento per disponibilità derivanti da leggi per eventi eccezionali o consultazioni elettorali	0,00
	Riduzione stabile della spesa per lo straordinario	
	TOTALE	1.884,12

STRAORDINARIO effettivamente speso	
------------------------------------	--

QUOTA AD INCREMENTO DEL FONDO	1.884,12
-------------------------------	-----------------

Comune di Pioraco

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE (ANNO 2009)

RISORSE DECENTRATE STABILI - art. 31 c.2 ccnl 22/1/2004

CONTRATTO	NORMA	CONTENUTO	IMPORTO (Euro)
CCNL 1/4/99	art. 14, c. 4 e art. 31, c. 2, CCNL 22/1/04	Somma equivalente al risparmio relativo alla ulteriore riduzione stabile della spesa dello straordinario	
		Somme consolidate del 1998 di cui all'art.31, comma 2, lett. b, c, d. ed e del CCNL 6/7/95 e art. 2 del CCNL 16/7/96 (escluso lo straordinario di cui al rigo 1 della Tabella A)	10.841,20
	art. 15, c.1, a)	Economie da part time consolidate entro il 1998	
	art. 15, c.1, a)	Straordinario anno 1998 delle qualifiche ex 7ª ed ex 8ª che entrano nell'area delle posizioni organizzative	693,16
	art. 15, c.1, b)	Risorse aggiuntive utilizzate nel 1998 ex art. 32 del CCNL 6/7/95 e art. 3 del CCNL 16/7/96	
	art. 15, c.1, c)	Risparmi di gestione utilizzati nel 1998 ex art. 32 del CCNL 6/7/95 e art. 3 del CCNL 16/7/96	
	art. 15, c.1, f)	Riassorbimento trattamenti economici difformi	
	art. 15, c.1, g)	31/12/1998 (spesa sostenuta per la liquidazione del LED nell'anno 1998)	3.189,12
	art. 15, c.1, h)	Indennità di direzione e di staff per il personale ex 8ª q.f. art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995	
	art. 15, c.1, i)	minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualifica dirigenziale	
	art. 15, c.1, j)	Somma equivalente allo 0,52% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 1997	982,97
	art. 15, c.1, l)	Risorse derivanti da salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni	
	CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 1, m)	Somma equivalente al risparmio del 3% della spesa dello straordinario	928,00
art. 15, c.5	Risorse stabili da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti al 31/12/2003	2.065,96	
CCNL 5/10/01	art. 4, c. 1	monte salari e stipendi 1999 (esclusa dirigenza)	220.278,68
		Somma equivalente allo 1,1% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 1999	2.423,07
		Somme consolidate e relative alla retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) e/o assegni ad personam dei dipendenti cessati dal servizio a far data dal 01/01/2000	1.045,92
	art. 4.2	Somme relative alla retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) e/o assegni ad personam dei dipendenti cessati dal servizio nell'anno corrente	
CCNL 22/1/04	art. 32, c. 2, 3,4,5,6	monte salari e stipendi 2001 (esclusa dirigenza)	246.884,47
	PER TUTTI	Somma equivalente allo 0,62% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2001	0,62
	SOLO COMUNI	Somma equivalente allo 0,50% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2001 - se spesa per personale inferiore al 39% delle entrate correnti	0,5
	CAMERE DI COMMERCIO	Somma equivalente allo 0,50% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2001 - se spesa per personale inferiore al 41% delle entrate correnti	0,00
	art. 32, c. 7	Ulteriore incremento dello 0,20%, nel rispetto delle condizioni di cui ai commi 3,4,5 e 6 - per finanziare la disciplina delle alte professionalità	0,2
CCNL 02/03 art. 32, c. 6		Somma equivalente allo 0,50% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2001 - ove lo consenta la capacità di bilancio	0,5
	dichiarazione congiunta n. 14	differenziale per incremento del valore economico delle singole posizioni di sviluppo orizzontale	

monte salari e stipendi 2003 (esclusa dirigenza)			244.261,00	
CCNL 9/5/2006	art. 4, comma 1	ENTI LOCALI - Qualora il rapporto spesa personale/entrate non sia superiore al 30% Incremento dello 0,50% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2003	0,5	1.221,31
	art. 4, comma 6	ALTRI ENTI - Incremento corrispondente ad un importo massimo dello 0,5 % del monte salari 2003 (esclusa dirigenza), ove ne sussistano le capacità di bilancio.	0	0,00
	nota congiunta n. 4	differenziale per incremento del valore economico delle singole posizioni di sviluppo orizzontale		0,00
TOTALE RISORSE STABILI				26.155,81

RISORSE DECENTRATE VARIABILI - art. 31 c.3 ccnl 22/1/2004			
		Residui fondo anno precedente	
		Risorse destinate ai sensi dell'art. 43, comma 5, legge 449/97	
CCNL 1/4/99	CCNL 1/4/99 art. 15, c.1, k)	art. 43, comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non esplorate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo.	
CCNL 5/11/01	CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 3 e 4	art. 43, comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmio di gestione da conseguire in ciascun esercizio	
		TOTALE	0,00
CCNL 1/4/99	CCNL 1/4/1999 art. 15, c.1, e)	Economie da part time decorrenti dall'1/1/1999 e seguenti	2.631,90
CCNL 1/4/99 e CCNL 5/10/01	CCNL 1/4/1999 art. 15, c.1, k) CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 3 e 4	Risorse previste da specifiche disposizioni di legge: legge Merloni legge recupero ICI art 12, comma 1, D.L. 437/96 (L. 556/96)	
		3716,77	
		TOTALE	3.716,77
CCNL 1/4/99	art. 15, c. 3	Risorse derivanti da economie dal fondo dello straordinario 2009	1.884,12
CCNL 1/4/99	art. 15, c. 5	Risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni	
CCNL 1/4/99	art. 15, c. 1, n)	CAMERE DI COMMERCIO	
CCNL 1/4/99	art. 15, c. 2	monte salari e stipendi (esclusa dirigenza) 1997	189.034,59
		fino a 1,2% del monte salari 1997	1,2
			2.268,41
CCNL 3/5/2006	art. 4, comma 2, lett. A)	ENTI LOCALI - Qualora rapporto spesa personale / entrate correnti compreso tra il 25% ed il 32% ulteriore incremento fino allo 0,30% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2003	0,3
	art. 4, comma 2, lett. B)	ENTI LOCALI - Qualora rapporto spesa personale / entrate correnti inferiore al 25% ulteriore incremento tra un minimo dello 0,30% ed un massimo dello 0,70% del monte salari e stipendi (esclusa la dirigenza) anno 2003	0
			732,78
ccnl 11/04/2008	art.8 c.2	incremento 0,6%monte salari dell'anno 2005 per gli enti che non superano il 39% del rapporto entrate correnti/spese del personale a consuntivo 2007	251410
		ulteriore incremento dell'0,3% se il rapporto è tra il 25% e il 32%	0,3
		ulteriore incremento dell'0,9% se il rapporto è inferiore al 25%	0
CCNL 14/9/2000	art. 54	quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.	1.508,46
			754,23
			0
		TOTALE RISORSE VARIABILI	13.496,67

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	39.652,48
--	------------------

Ripartizione Fondo per le politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività - Anno 2009 "B"		39.652,48
Totale Fondo		
Art. 17, comma 2, lett. b)	Fondo per corrispondere gli incrementi retribuiti collegati alla progressione economica orizzontale nella categoria al 31.12.2007	14.091,38 X
	Progressioni 2008:	4.331,81
	Progressioni 2009:	0,00
Indennità di comparto	INDENNITA' DI COMPARTO	4.451,57 X
	SUB TOTALE: destinazione risorse stabili	22.874,76
Art. 17, comma 2, lett. d)	Fondo per il pagamento delle indennità: turno, orario notturno/festivo 1 vigile	546,11
Art. 17, comma 2, lett. e)	Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle Categorie B : autisti n.2 x m.9 x € 60 + 1 operaio m.9 X € 60	1.620,00
Art. 17, comma 2, lett. f)	Fondo per compensare:	
	a) esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C ; coordinamento operai 1100(part-time 50%) - resp.protocollo e archivio 2200 - Resp.proc. Tributi 1100 (p.time 50%)	4.400,00
	b) specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato nell'area delle posizioni organizzative max 2500; resp. Segr. e organi istituzionali 2500 - resp.bilancio e contab 2500	5.000,00
CCNL 1/04/1999, art. 17, comma 2, lett. i)	Ufficiale Stato Civile	300,00
CCNL 1/04/1999, art. 15, comma 1, lett. k)	Fondo per compensare specifici progetti (ICI) e legge Merloni	3.716,77
	SUB TOTALE: destinazione risorse variabili	15.582,88
Art. 17, comma 2, lett. a)	Fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (da riportare all'anno successivo)	0,00
	economie da riportare all'anno successivo	1.194,84

UL FPL Me *[Signature]*
 CISC FP *[Signature]*
 IL SINDACO *[Signature]*
 RSA *[Signature]*