

COMUNE DI CASIRATE D'ADDA
Provincia di Bergamo

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente
per il quadriennio 2008 - 2011

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (*oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.*) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 4 del 24.01.2009, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno *17 dicembre 2008* alle ore *10.30* ha avuto luogo l'incontro tra:

La **Delegazione di parte pubblica**, composta dal Presidente:

LAURIOLA dr. LUIGI – Segretario comunale

e dai sigg:

ROZZONI SABRINA – Responsabile Area Economico-Finanziaria

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

FP CGIL – CAROLEI ALESSANDRO
FP CISL – COTI RINALDO

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone del sig.

BATTISTELLA ANGELO

Partecipano: il Sindaco- Degeri dr.ssa Luigia ed il Vice-Sindaco Pavesi Andrea per la verifica della conformità del C.C.D.I. con gli obiettivi di governo.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Casirate d'Adda.

Titolo I° Disposizioni generali

Art. 1 Premessa

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

Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

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

Art. 3
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:
 - a) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
 - b) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°
Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5
Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione

del verbale è a cura delle RSU, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

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

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro.

4. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

Art. 7

Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione

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

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

<p>Art. 8 Modalità di concertazione</p>
--

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9 Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.
5. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

Art. 10 Consultazione

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

TITOLO III° Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12 Diritto di affissione

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

TITOLO IV° Forme di partecipazione

Art. 13 Pari opportunità

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:
 - a. flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
 - b. diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art 14
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti concordano che nell'Ente verrà istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, sono affidati i seguenti compiti:
 - a. raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b. individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c. formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d. formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V°
Disposizioni diverse

Art. 15
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 16
Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie

e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e delle disponibilità di bilancio.

Art.17

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:
 - conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'Ente
 - conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
 - raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;

Art 18

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2008 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 3.616,00**.
2. La ripartizione di tale fondo tra le aree viene determinato nelle seguenti percentuali:

Area Affari Generali	10%
Area Economico-finanziaria	20%
Area Tecnica	42%
Area Polizia Locale	28%

Le parti si incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si da atto che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
4. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel caso la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO VI° Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Le parti, avendo il CCNL del 11.4.2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

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

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).
Es.: l'operaio di categoria B che svolge attività in luoghi aperti e soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche, è esposto ad un maggior disagio dall'impiegato, pur inquadrato nella medesima categoria B, che svolge la propria attività in ufficio.
3. Il compenso mensile lordo per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività è stabilito in
€ 28,17 per dodici mensilità per il profilo professionale OPERAIO-SEPPELLITORE-MESSO;
€ 73,62 per dodici mensilità per il profilo professionale AUTISTA;
€ 61,36 per dodici mensilità per il profilo professionale BIBLIOTECARIO;
4. Tale importo:
 - a) **è corrisposto in unica soluzione a saldo in funzione dei gironi di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento;**
 - b) è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
AREA TECNICIA	2	€ 676,00
AREA TECNICA	1	€ 884,00
AREA AFFARI GENERALI	1	€ 655,00
TOTALE		€ 2.215,00

5. **Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie di bilancio o di fondo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71 della Legge n. 133/2008.**

Art. 20

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

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
- a. le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
 - b. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c. i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - d. al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - e. l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno**.

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2	€ 2.267,37
TOTALE		€ 2.267,37

2. L'**indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
- a. al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - b. è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
 - c. compete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile e liquidata in unica soluzione a saldo**;

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

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
AREA TECNICA	3	€ 1.080,00
AREA POLIZIA LOCALE	2	€ 570,00
AREA AFFARI GENERALI	1	€ 360,00
TOTALE		€ 2.010,00

3. L'**indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
 - la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

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

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

In caso di assenza dal servizio, in applicazione dell'art. 71, commi 1 e 5, del decreto legge 112/08 l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

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

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
TOTALE		€ 0,00

4. L'**indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a **€250,00** e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico).
- L'indennità è liquidata in unica soluzione a saldo e compete per **le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;**
 - gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornalieri ed un massimo di € 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore **precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000**, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
 - tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio	Importo medio mensile (12 mesi)	Indennità individuale
Servizio Economato	€ 1.090,00	€ 1,03
Servizi demografici	€ 270,00	€ 0,52

- d. le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Economato	1	376,00
Demografici	1	189,00
TOTALE		€ 565,00

5. **L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio;

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a:

€ 0,00

6. **Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie di bilancio o di fondo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71 della Legge n. 133/2008.**

Art. 21

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.
Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500.
- L'indennità per specifiche responsabilità** è liquidata in unica soluzione a saldo e graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€ 0,00
b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità	€ 1.150,00
c) Attività di staff considerata di particolare importanza	€ 0,00

- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.
- Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Specifica Responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
b)	Istruttori direttivi	D	3	€ 2.471,00
b)	Istruttori amministrativi	C	5	€ 5.270,00
	TOTALE			€ 7.741,00

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

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 200,00
b) Ufficiale elettorale	€0,00
c) Responsabile di tributi	€ 200,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€0,00
e) Formatore professionale	€0,00
f) Responsabile di archivi informatici	€0,00
g) Ufficiale giudiziario	€0,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€0,00

9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
11. **L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale ed è liquidata in unica soluzione a saldo.**
12. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Responsabilità, compiti, funzioni	n. addetti	Somma prevista
a)	Ufficiale di anagrafe	1	200,00
c)	Responsabile ufficio tributi	1	200,00
	TOTALE		€ 400,00

13. **Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie di bilancio o di fondo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71 della Legge n. 133/2008.**

Art. 22

Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale e delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è **mantenuta *ad personam* tale indennità pari all'importo di € 774,69.**
Per la corresponsione dell'indennità in parola è prevista una spesa pari a €
2. *(Solo per gli enti con personale di qualifica dirigenziale . Negli enti privi di dirigenza il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato avviene con risorse aggiuntive a quelle destinate al fondo "per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività")*
 - a. Per la corresponsione al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del CCNL del 31.3.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sono previste le seguenti risorse: €
 - b. Per la corresponsione al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, comma 4 del CCNL del 22.1.2004, in relazione allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea specialistica e/o iscrizione in albi professionali ed allo svolgimento di attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza, sono previste le seguenti risorse:
€
3. Le retribuzioni di posizione e risultato nei limiti di spesa convenuti nel presente articolo sono applicati solo a seguito dell'esperimento delle procedure concertazione per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni di cui all'art. 16 del CCNL del 31.3.1999 e confermate dall'art. 10, comma 3 del CCNL del 22.1.2004 .
4. Ai fini delle corresponsione delle retribuzioni indicate ai precedenti punti 2 a) e 2 b) sono previste le seguenti risorse complessive: € ;
5. **L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene secondo la disciplina contenuta nei vigenti CCNL ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare nel mese. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.**
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo **27** e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per ogni evento morboso).**

Art. 23

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. le parti danno atto che :
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL dell'11.4.2008;
- c) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;
- e) il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2008-2010.
2. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- per tutte le categorie 36 mesi di anzianità di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento della selezione. Tale criterio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale;
 - per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi;
 - la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto e nel rispetto del limite percentuale del 33% dei dipendenti in servizio per ogni categoria professionale con arrotondamento matematico,
 - relativamente alla sola valutazione della prestazione individuale si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima "più che adeguato" ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
 - a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - le schede di valutazione per le progressioni economiche rappresentano il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.
3. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo di cui all'allegato A dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
4. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto 2 lett g) del presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2008 le seguenti risorse:

€ 3.000,00

Art. 24

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:
 - a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontano ad un totale di: **€ 5.000,00;**
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontano a un totale di: **€ 1.350,00;**
 - c) le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontano ad un totale di: **€ 0,00;**
 - d) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontano a un totale di: **€ 0,00 ;**
 - e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontano ad un totale di: **€ 0,00;**
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 si rinvia all'allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.
5. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.
6. Le risorse previste per l'applicazione delle specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno corrente ammontano complessivamente a: **€ 6.350,00.**

Art. 25

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a:

€ 100,00

Art. 26

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI°.
2. Tale risorse vengono assegnate a ciascun settore sulla base del numero di dipendenti in servizio, con esclusione del Responsabile dell'area. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
3. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite al il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) o analogo strumento di programmazione gestionale adottato dall'Ente. Tali obiettivi e programmi possono essere articolati in piani di attività e/o progetti strumentali assegnati a singoli dipendenti o gruppi di essi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno). 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 dell' 1.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004;
L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:
 - a) Valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun settore, eventualmente distinti in sub-obiettivi assegnati al singolo ufficio e/o dipendente. La valutazione in parola è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei report predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, al livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno, gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività indicate nel al titolo VI°;
 - b) L'erogazione della quota a ciascun dipendente dell'area avverrà mediante compilazione da parte del Responsabile di Area delle schede di valutazione individuale annuale nel rispetto della disciplina vigente. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentate sindacale;
4. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati;
5. Al personale dell'area di vigilanza per i progetti di cui all'art 26, comma 2, lett. g) e m) della L.R. 4/2003, indipendentemente dall'eventuale finanziamento regionale di parte del progetto, sono destinate per l'estensione del servizio nella fascia serale e notturna e per l'incremento dei servizi festivi, in aggiunta alla retribuzione ordinaria o straordinaria o all'applicazione dell'art. 24 del CCNL del 14.9.2001, risorse incentivanti in relazione al numero degli interventi prestati ed ai risultati ottenuti dovuti all'estensione del presidio del territorio e tenuto conto della particolare gravosità del servizio prestato;

6. Per il finanziamento del progetto di cui al comma precedente sono previsti complessivamente **€ 3.000,00**, che verranno corrisposti a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti;
7. **Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1999 per l'anno corrente ammontano a:**
- | | |
|--|-------------------|
| • Progetto sistemazione toponomastica | € 1.000,00 |
| • Progetto ampliamento mensa scolastica | € 500,00 |
| • Progetto nuova segnaletica | € 1.700,00 |
| | € 3.200,00 |
8. **Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:**
- € 5.646,02**

TITOLO VII°
Disposizioni finali

Art. 27

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.
3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004,

Art.28

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della prestazione individuale del dipendente in distacco sindacale presa in considerazione è quella media della

categoria (e/o posizione di accesso) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.

3. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. **24** è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.
4. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo di cui all'allegato A del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-*bis* del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

Art. 29

Costituzione del fondo negli enti di nuova istituzione

1. Per gli enti di nuova istituzione il fondo di cui all'allegato A del presente contratto è costituito secondo le seguenti modalità:
 - a) per il personale assunto direttamente dal nuovo ente (unione di comuni, consorzio, ecc.), anche attraverso processi di mobilità, si provvede alla costituzione del fondo sulla base del valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che lo hanno costituito per la quota di risorse che hanno carattere di stabilità e di continuità (art. 31, comma 2 del CCNL del 22.1.2004), successivamente tali risorse potranno essere incrementate da quelle aventi carattere di variabilità o eventualità (art. 31, comma 3 dello stesso CCNL);
 - b) per il personale temporaneamente assegnato dagli enti aderenti al nuovo si provvede mediante il trasferimento delle risorse destinate al salario accessorio (con esclusione di quelle destinate alla progressione orizzontale) in rapporto all'inquadramento professionale del personale interessato; l'entità del trasferimento è periodicamente aggiornato in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza.
2. Nel caso di mobilità da un ente costituente al nuovo in applicazione del punto 1 e per la disciplina contenuta al precedente punto 2, gli enti di provenienza provvedono ad equivalente riduzione per la quota relativa al personale interessato da processi di mobilità o di assegnazione provvisoria delle risorse costituenti il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 30

Disposizione finale

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

Casirate d'Adda, lì 17 dicembre 2008

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Segretario Comunale – LAURIOLA dr. LUIGI _____

Sindaco – DEGERI dr.ssa LUIGIA _____

Vice Sindaco – PAVESI ANDREA

**Responsabile Area Economico-Finanziaria
– ROZZONI SABRINA**

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. BATTISTELLA ANGELO

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CGIL – CAROLEI ALESSANDRO

FP CISL – COTI RINALDO

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

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

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:
- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
 - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
 - a) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

	Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.	
1	RISORSE STABILI	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2007, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 44.730,45
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2007 in applicazione di successive disposizioni.	€
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2008	€
1.d	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per la corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€
1.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL del 1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere nel corso del 2008 dovute all'incremento della dotazione organica.	€
1.f	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2008..	€
1.g	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del 11.04.2008	€ 3.058,08
2	RISORSE VARIABILI	
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€

2.d	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2007 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€ 3.200,00
2.f	Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999) – finalizzato al miglioramento dei servizi di P.L.	€ 2.536,09
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€ 100,00
2.i	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97, ecc.).	€ 6.350,00
2.m	Risorse derivanti dall'art. 8, comma 3, lett a) e b) del CCNL del 11 aprile 2008 (<i>fino a un massimo dello 0,3% monte salari del 2005 se il costo del personale è compreso tra il 25% e il 32% delle entrate correnti anno 2007 o fino ad un massimo dello 09% dello stesso monte salari se il costo del personale è inferiore al 25% delle entrate correnti</i>)	€ 1.529,04
3	SOMME NON UTILIZZATE	
3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€ 118,11
3.b	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente in applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€
3.c	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (<i>art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004</i>).	€
3.d	Differenza tra il costo delle progressioni orizzontali al valore attuale ed il valore originario corrispondente all'effettiva attribuzione della progressione (da compilare solo negli enti in cui si depurano dal fondo tutte le progressioni orizzontali al valore attuale)	€
	TOTALE FONDO	€ 61.621,77

2. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. Per l'anno 2008 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

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

Per un totale annuo complessivo di **€ 5.976,51**

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e dalle risorse destinate al personale educativo.

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - cessato dal servizio;
 - che ha avuto una progressioni verticale
 - che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€ /
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€ 3.366,97
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€ 216,40
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	€ /
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2000	€ 276,83
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001	€ 2.516,20

Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2002	€	2.116,96
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2003	€	1.001,45
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2004 (Dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 2006)	€	5.984,12
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2005 (Dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 2006)	€	793,65
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2006	€	1.338,03
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2007	€	1.540,26
IMPORTO TOTALE	€	19.150,87

****) Gli enti che hanno integrato il fondo compilando il punto 3.d, dovranno depurare lo stesso fondo da una quota corrispondente al calcolo di tutte le progressioni economiche orizzontali di ciascun dipendente al valore attuale.**

6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ulteriormente ridotto dalle quote destinate al finanziamento dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di: € 0,00

Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali .

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare:

TOTALE FONDO	€	36.494,39
---------------------	----------	------------------

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2008 così suddiviso tra i diversi istituti:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	€ 2.215,00
Indennità di turno.	€ 2.267,37
Indennità di rischio.	€ 2.010,00
Indennità di reperibilità.	€ 0,00
Indennità di maneggio valori.	€ 565,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€ 0,00
Compenso per particolari responsabilità	€ 400,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 7.741,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 [^] q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€ 0,00
Retribuzione di posizione e di risultato:	€ 0,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 3.000,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€ 6.350,00
Risorse destinate ai messi notificatori	€ 100,00
Risorse destinate ai progetti di cui all'art. 15 - comma 5 - CCNL 1999	€ 3.200,00
Risorse destinate alla produttività dell'area vigilanza ai sensi dell'art. 26 - comma 2 - lett. G - L.R. n. 4/2003	€ 3.000,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 5.646,02
TOTALE	€ 36.494,39

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

ALLEGATO C

Sistema permanente di valutazione – valutazione dell’apporto individuale

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI

Per l’anno in corso vengono confermate le schede di valutazione individuali in vigore.
Per l’anno 2009 verranno esaminate le schede allegate.

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all’art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell’attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell’attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall’apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell’attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l’anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. CAPACITA' OPERATIVA	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none">• Ha manifestato di non avere sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati.	1
<ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato di interpretare correttamente il proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese che, talvolta, vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
<ul style="list-style-type: none">• Ha piena consapevolezza del proprio ruolo e ricerca costantemente la qualità delle prestazioni rese, mantenendola a livelli elevati con risultati adeguati.	3

2. ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none">• Ha manifestato disinteresse nell'organizzazione delle proprie attività.	1
<ul style="list-style-type: none">• Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.	2
<ul style="list-style-type: none">• Ha organizzato efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	3

3. RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha mantenuto, in generale, un atteggiamento corretto con gli utenti, non riuscendo, in taluni casi, a stabilire con loro relazioni positive. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati. 	3

4. FLESSIBILITA' NELLO SVOLGIMENTO DEL PROPRIO LAVORO	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile ad essere adibiti a mansioni equivalenti. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato disponibilità a svolgere compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non rientranti nelle proprie mansioni, dietro specifica direttiva o assegnazione del proprio responsabile. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Si è dimostrato disponibile ad interpretare, sempre ed in ogni evento straordinario, il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non rientranti nelle proprie mansioni senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori. 	3

5. INIZIATIVA	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Ha adottato comportamenti non propositivi, non reagendo di fronte a sollecitazioni esterne. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha intrapreso azioni e proposte per la risoluzione dei problemi. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha influenzato sempre attivamente gli eventi anticipando i problemi mettendo in atto iniziative operative e mostrando adeguate capacità di programmazione del proprio lavoro in piena autonomia. 	3

6. RELAZIONE CON I COLLEGHI	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato notevoli difficoltà a lavorare e a relazionarsi con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha avuto, in generale, nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi anche se, talvolta, ha manifestato difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto, stimolando con il suo comportamento anche i colleghi e collaborando in modo ottimale con tutti. 	3

7. ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato, in occasione di nuovi adempimenti o necessità operative, interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha costantemente dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale selezionando accuratamente le offerte formative in funzione della qualità, della gestione del proprio tempo di lavoro e del potenziale arricchimento professionale. Ha messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite. 	3

8. ORIENTAMENTO ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi problemi con un elevato livello di approfondimento ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	3

9. GRADO DI AUTONOMIA E DI RESPONSABILITA'	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato resistenza allo svolgimento di attività con autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, presentando difficoltà in presenza di attività non predeterminate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	3

10. ORIENTAMENTO AI RISULTATI E CAPACITÀ DI INNOVAZIONE	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non ha dimostrato capacità di innovazione. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi proponendo in caso di necessità soluzioni innovative. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere gli obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri proponendo soluzioni innovative non legate a necessità contingenti. 	3

11.ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse assegnate. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha saputo coinvolgere i collaboratori instaurando un rapporto di collaborazione e fiducia nell'intera area. 	3

12.CAPACITA' DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato bassa capacità di utilizzo dello strumento valutativo, adottando un comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato media capacità di utilizzo dello strumento valutativo, con un comportamento orientato alla valutazione critica dei propri collaboratori. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato alta capacità di utilizzo dello strumento valutativo, con un comportamento propositivo degli interventi gestionali da intraprendere a seguito delle valutazioni dei propri collaboratori. 	3

ABBINAMENTO INDICATORI /CATEGORIE PROFESSIONALI

Cat. A - B

1. Capacità operativa
2. Organizzazione del proprio lavoro
3. Rapporti con l'utenza esterna
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro
5. Iniziativa
6. Relazione con i colleghi

Cat. C

3. Rapporti con l'utenza esterna
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro
5. Iniziativa
6. Relazione con i colleghi
7. Arricchimento professionale
8. Orientamento alla soluzione dei problemi

Cat. D

5. Iniziativa
6. Relazione con i colleghi
7. Arricchimento professionale
8. Orientamento alla soluzione dei problemi
9. Grado di autonomia e di responsabilità
10. Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

Responsabili di Area

7. Arricchimento professionale
8. Orientamento alla soluzione dei problemi
9. Grado di autonomia e di responsabilità
10. Orientamento ai risultati e capacità di innovazione
11. Organizzazione e gestione delle risorse
12. Capacità di valutazione

COMUNE DI CASIRATE D'ADDA

VALUTAZIONE INDIVIDUALE Anno 2008

RESPONSABILI DI AREA

Scheda n. _____

Nominativo Dipendente: _____

INDICATORI		Valutazione Responsabile		
		Valore riconosciuto		
7	<i>Arricchimento professionale</i>	1	2	3
8	<i>Orientamento alla soluzione dei problemi</i>	1	2	3
9	<i>Grado di autonomia e di responsabilità</i>	1	2	3
10	<i>Orientamento ai risultati e capacità di innovazione</i>	1	2	3
11	<i>Organizzazione e gestione delle risorse</i>	1	2	3
12	<i>Capacità di valutazione</i>	1	2	3

Risultato valutazione	L'attività si considera
Valore da 0 a 9	Non adeguata
Valore da 10 a 15	Adeguaa
Valore da 16 a 18	Più che adeguata

Valore riconosciuto _____

Motivazione (in caso di valutazione non adeguata o parzialmente adeguata)

Il Nucleo di Valutazione:

Per presa visione:

Il Sindaco

Casirate d'Adda, _____

COMUNE DI CASIRATE D'ADDA

VALUTAZIONE INDIVIDUALE Anno 2008

CATEGORIA "A" e "B"

Nominativo Dipendente: _____ Cat. _____

INDICATORI		Valutazione Responsabile		
		Valore riconosciuto		
1.	Capacità operativa	1	2	3
2.	Organizzazione del proprio lavoro	1	2	3
3.	Rapporti con l'utenza esterna	1	2	3
4.	Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro	1	2	3
5.	Iniziativa	1	2	3
6.	Relazione con i colleghi	1	2	3

Risultato valutazione		L'attività si considera
Valore da 0 a 9		Non adeguata
Valore da 10 a 15		Adeguaata
Valore da 16 a 18		Più che adeguata

Valore riconosciuto _____

Motivazione (in caso di valutazione non adeguata o parzialmente adeguata)

Il Nucleo di Valutazione:

Per presa visione:

Il Sindaco

Casirate d'Adda, _____

COMUNE DI CASIRATE D'ADDA

VALUTAZIONE INDIVIDUALE Anno 2008

CATEGORIA "C"

Nominativo Dipendente: _____ Cat. _____

INDICATORI		Valutazione Responsabile		
		Valore riconosciuto		
3.	<i>Rapporti con l'utenza esterna</i>	1	2	3
4.	<i>Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro</i>	1	2	3
5.	<i>Iniziativa</i>	1	2	3
6.	<i>Relazione con i colleghi</i>	1	2	3
7.	<i>Arricchimento professionale</i>	1	2	3
8.	<i>Orientamento alla soluzione dei problemi</i>	1	2	3

Risultato valutazione		L'attività si considera
Valore da 0 a 9		Non adeguata
Valore da 10 a 15		Adeguaata
Valore da 16 a 18		Più che adeguata

Valore riconosciuto _____

Motivazione (in caso di valutazione non adeguata o parzialmente adeguata)

Il Nucleo di Valutazione:

Per presa visione:

Il Sindaco

Casirate d'Adda, _____

COMUNE DI CASIRATE D'ADDA

VALUTAZIONE INDIVIDUALE Anno 2008

CATEGORIA "D"

Nominativo Dipendente: _____ Cat. _____

INDICATORI		Valutazione Responsabile		
		Valore riconosciuto		
5.	Iniziativa	1	2	3
6.	Relazione con i colleghi	1	2	3
7.	Arricchimento professionale	1	2	3
8.	Orientamento alla soluzione dei problemi	1	2	3
9.	Grado di autonomia e di responsabilità	1	2	3
10.	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione	1	2	3

Risultato valutazione		L'attività si considera
Valore da 0 a 9		Non adeguata
Valore da 10 a 15		Adeguate
Valore da 16 a 18		Più che adeguata

Valore riconosciuto _____

Motivazione (in caso di valutazione non adeguata o parzialmente adeguata)

Il Nucleo di Valutazione:

Per presa visione:

Il Sindaco

Casirate d'Adda, _____

LA DELEGAZIONE SINDACALE

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
PUBBLICA
