

COMUNE DI BUTTAPIETRA

*Piazza Roma 2 - 37060 Buttapietra (Vr)
Codice Fiscale 80025180235 Partita Iva 01361440231*

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2008

In data **2 luglio 2009** presso il Comune di Buttapietra ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Votano Eleonora

Bottacini Marco

Colato Elisabetta

Gazzani Elena

Coltro Tiziana

Delegazione trattante di parte sindacale:

Rappr. CISL FP Territoriale Olivato Maurizio

Rappr. CGIL FP Territoriale Lo Bello Salvo

Rappr. UIL PA Territoriale Frattini Raffaele

R.S.U. Causa Andrea

Biolla Sandro

Rocchetto Antonella

Rugolotto Massimo

- Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2008 sottoscritta in data 10 giugno 2009;
- Visto il parere del Revisore dei conti giunto in data 18 giugno 2009, prot. 6950 ;
- Vista la deliberazione di Giunta Comunale n° 85 del 18.06.2009, che autorizza la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta dalle parti in data 8 luglio 2008;

le parti sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'anno 2008

PREMESSA

NOTE INTRODUTTIVE

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ART. 3 - DURATA, DECORRENZA TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 4 - RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

ART. 6 - SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

ART. 7 - COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

ART. 8 - PARI OPPORTUNITA'

ART. 9 - PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

ART. 10 - IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO ED ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DI INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGIE ED ALLA DOMANDA DI SERVIZI

ART. 11 - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 12 - CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

ART. 13 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 14 - MOBILITA' INTERNA

ART. 15 - DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

ART. 16 - CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

ART. 17 - FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO

ART. 18 - BANCA DELLE ORE

ART. 19 - COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

**ART. 20 - CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE
SULLA BASE DI OBIETTIVI E PROGRAMMI; CRITERI GENERALI DELLE
METODOLOGIE DI VALUTAZIONE**

**Art. 21 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA
PRODUTTIVITÀ ED AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

ART. 22 - COMPENSI INCENTIVANTI EX ART. 15, COMMA 5, CCNL 1.4.1999

**ART. 23 - INTEGRAZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE
INDENNITÀ COLLEGATE ALL'ORGANIZZAZIONE**

**ART. 24 - ISTITUTI CONTRATTUALI COLLEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL
LAVORO**

ART. 25 - SERVIZIO MENSA

ART. 26 - NUOVI CONGEDI PARENTALI

ART. 27 - COPERTURA ASSICURATIVA

ART. 28 - NORMA FINALE

NOTE A VERBALE:

- i criteri per la valutazione del personale dipendente ai fini della produttività e della delle progressioni orizzontali, nonché quelli per la graduazione dell'indennità di responsabilità, sono quelli approvati con la contrattazione decentrata 2007.

PREMESSA

L'Ente Locale "Comune" è, dal 1997, coinvolto in quel processo di riforma della Pubblica Amministrazione denominato "decentramento amministrativo", che ha comportato e comporterà anche nell'immediato futuro il conferimento di funzioni e compiti amministrativi prima assolti dallo Stato o dalle Regioni. Tale trasferimento di funzioni sta avvenendo senza il contestuale trasferimento di risorse umane ed economiche, a fronte di un progressivo blocco delle assunzioni e di una consistente contrazione dei trasferimenti erariali imposto dalle recenti Leggi Finanziarie.

La contrattazione decentrata diventa, in tale contesto, lo strumento per valorizzare le professionalità e le caratteristiche di ogni singolo dipendente attraverso riconoscimenti di natura giuridica e/o economica correlati alla responsabilità del ruolo ricoperto ed al miglioramento della quantità e della qualità delle prestazioni, soprattutto con riferimento ai servizi erogati al cittadino, prevedendo anche modalità di giudizio da parte degli utenti. Attenzione deve, inoltre, essere prestata alle attività di formazione, riqualificazione ed aggiornamento del personale, con particolare riferimento alle nuove tecnologie informatiche e di comunicazione, in armonia con il più globale progetto di "e-government" portato avanti dall'Amministrazione Comunale.

NOTE INTRODUTTIVE

RICHIAMATO il CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali del 31.03.1999 per la revisione del Sistema di Classificazione del personale e, relativamente all'integrazione delle posizioni economiche di inquadramento, l'art. 35 del CCNL 22.01.2004;

VISTI gli artt. del CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali del 01.04.1999:

- 4 (materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente),
- 5 (tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo), sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004;
- 15 (risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività),
- 16 comma 1, 17 (utilizzo delle risorse) e 18, modificati e integrati rispettivamente con gli art. 36 e 37 del CCNL 22.01.2004;

RILEVATO che le risorse dell'art. 15 del CCNL 01.04.1999 sono state integrate dagli artt.:

- 4 CCNL 05.10.2001;
- 32 CCNL 22.01.2004;
- 8 CCNL 11.04.2008;

CHE la costituzione dei fondi per la contrattazione decentrata avviene secondo la disciplina delle risorse decentrate introdotta dall'art. 31 CCNL 22.01.2004;

VISTI in materia di servizi pubblici essenziali gli artt. 1, 2, 3 del CCNL 06.07.1995;

ACCERTATO che, ai sensi dell'art. 10 comma 1 del CCNL 31.03.1999, la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare delle posizioni organizzative assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, salvo nei casi:

- di straordinario prestato per calamità naturali (art. 40 CCNL 22.01.2004);

- di straordinario svolto in occasione di consultazioni elettorali o referendarie (art. 39 comma 3 CCNL 1.04.1999, introdotto dall'art. 16 CCNL 05.10.2001);

- di indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.01.2004);

VERIFICATO che ai sensi dell'art. 6 comma 9 del CCNL 14.09.2000 il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale è proporzionale alla prestazione lavorativa;

CONSTATATO:

- che in materia di telelavoro la contrattazione decentrata integrativa definisce ai sensi dell'art. 1 comma 10 CCNL 14.09.2000 l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999;
- che i lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo ai sensi dell'art. 2 comma 6 CCNL 14.09.2000 a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori;
- che la contrattazione decentrata può ai sensi dell'art. 3 comma 11 CCNL 14.09.2000 disciplinare l'attribuzione di compensi a dipendenti in contratto di formazione lavoro per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art.17 del CCNL dell'1.04.1999, utilizzando esclusivamente le risorse inserite nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro;

CONSIDERATE in materia di lavoro straordinario le disposizioni recate:

- dall'art. 14 CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali del CCNL 01.04.1999 ("risorse per il" lavoro straordinario),
- dall'art. 38 CCNL 14.09.2000 ("gestione" lavoro straordinario),
- dall'art. 38 bis CCNL 14.09.2000 (banca delle ore),
- dall'art. 6 (lavoro straordinario per dipendenti in part-time) del CCNL 14.09.2000 e dalle successive modifiche introdotte dall'art. 15 (Compenso per lavoro straordinario del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL 05.10.2001,
- dagli artt. 39 del CCNL 14.09.2000 (lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali) con le successive modifiche introdotte dall'art. 16 del CCNL 05.10.2000 e dal già richiamato art. 40 CCNL 22.01.2004,
- dall'art. 15 comma 3 del CCNL 14.09.2000 (esclusione dall'obbligo delle prestazioni straordinarie per i beneficiari di permessi retribuiti relativi all'esercizio del diritto allo studio),
- dall'art. 24 del CCNL 14.09.2000 (trattamento per attività prestata in giorno festivo, riposo compensativo),
- dall'art. 41 comma 2 lettera b) del CCNL 14.09.2000 (compenso per lavoro straordinario in regime di trasferta);

PRESO ATTO delle seguenti disposizioni, disciplinanti le progressioni economiche all'interno delle categorie di classificazione professionale del personale:

- CCNL 31.03.1999 art. 5, integrato dall'art. 35 CCNL 22.01.2004, art. 6 (progressione economica all'interno della categoria e sistema di valutazione), art. 13 comma 2 (sviluppo progressione economica), art. 14 comma 2 (finanziamento della progressione all'interno della categoria), art. 14 comma 3 (conferimento nel fondo per il finanziamento della progressione economica delle risorse destinate al personale con livello economico differenziato), 15 comma 2 (conservazione da parte del dipendente della differenza retributiva nel caso di progressione orizzontale verso categoria con trattamento tabellare iniziale inferiore), art. 16 commi 1 e 2 (relazioni sindacali nelle progressioni economiche),
- CCNL 22.01.2004 art. 34 (finanziamento delle progressioni) e la relativa dichiarazione congiunta n. 14;
- CCNL 01.04.1999 art. 17 comma 2 lettera b) (costituzione fondo per corresponsione incrementi collegati alla progressione economica all'interno della categoria),
- CCNL 14.09.2000 artt. 19 comma 6 (pari opportunità nelle progressioni orizzontali) 47 comma 2 (periodo di distacco o aspettativa sindacale considerato utile come anzianità ai fini della progressione orizzontale economica);
- CCNL 05.10.2001 dichiarazione congiunta n. 11 del CCNL 05.10.2001 (possibilità di sviluppare la progressione economica del personale inquadrato in profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie anche nell'acquisizione di incrementi retributivi superiori ai valori B4 e D3);

VISTE altresì nella ripartizione del fondo (art. 17 CCNL 01.04.1999) le disposizioni recate:

- dall' art. 33 CCNL 22.01.2004 (indennità di comparto);
- dall'art. 23 CCNL 14.09.2000 e dall'art. 11 CCNL 05.10.2001 (indennità di reperibilità);
- dall'art. 36 comma 2 CCNL 22.01.2004 (compensi per specifiche categorie);
- dall'art. 37 CCNL 14.09.2000, modificato negli importi dall'art. 41 CCNL 22.01.2004 (indennità di rischio);
- dall'art. 17 comma 2 lettera f) (compenso per responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative), modificato dall'art. 36 comma 1 del CCNL 22.01.2004.

VISTO il D.Lgs. 165 del 30.03.2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

RICHIAMATO il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 22.04.1998 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA deliberazione di G.C. n° 44 del 18.04.2004, esecutiva ai sensi di legge, con la quale sono state istituite le aree delle posizioni organizzative del Comune di

Buttapietra, e la delibera di G.C. n. 41 del 14.04.2004, di aggiornamento delle numero delle aree;

DATO ATTO che si è provveduto nei tempi e nei luoghi indicati dall'art. 28, comma 3 del CCNL 22.01.2004 all'affissione del codice disciplinare;

Per quanto sopra, nel rispetto delle norme e dei contenuti dei vigenti CCNL, Comparto Regioni e Autonomie locali, le parti come sopra costituite, hanno raggiunto la seguente:

IPOTESI DI ACCORDO

La presente intesa raggiunta in ordine alle materie demandate dall'art. 4 del CCNL in data 01.04.1999, oltrechè dall'art. 16, comma 1, del CCNL 31.03.1999 ha lo scopo di definire obiettivi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operante in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e dall'altro, a collegare in modo stretto i trattamenti economici accessori ad effettivi incrementi di produttività e ad oggettivi miglioramenti della qualità delle prestazioni.

Tale logica si sviluppa nella realizzazione dei seguenti obiettivi:

- corrispondenza tra organizzazione dei servizi - finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti qualitativi e quantitativi dell'azione dell'Ente, secondo i criteri di innovazione, efficienza ed economicità - e corresponsione delle varie indennità;
- percorsi orizzontali di carriera legati al merito, alla qualità delle prestazioni e dei risultati per fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito della stessa categoria, esaltando il ruolo centrale delle risorse umane per lo sviluppo dell'organizzazione e allo stesso tempo superando definitivamente le logiche di distribuzione di incentivi "a pioggia".

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno ed a tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, dipendente del Comune di BUTTAPIETRA (VR) e sostituisce integralmente a tutti gli effetti il precedente.

ART. 2

Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente CCDI ha durata annuale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCDI che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e il principio della riduzione delle spese del personale e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

3. Annualmente, in sede di definizione delle risorse decentrate, le parti procederanno alla verifica degli effetti del presente contratto. Il CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

4. L'Ente si impegna a trasmettere all'A.R.A.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del presente CCDI.

5. L'organo di revisione deve certificare le specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa che gli enti locali devono trasmettere annualmente, entro il 31 maggio, tramite la ragioneria generale dello Stato, alla Corte dei conti, ai sensi dell'art. 67, c.8, del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133. La documentazione annualmente trasmessa all'organo di revisione per la certificazione deve essere pubblicata sul sito web dell'ente.

6. Essendo in corso di approvazione atti di legge che predispongono un intervento di modifica del modello contrattuale del settore del pubblico impiego, le parti concordano che i contenuti del presente accordo potranno essere oggetto di revisione ove fossero incompatibili con il CCNL comparto Regioni ed Autonomie Locali, biennio economico 2008-2009 in corso di definizione, nonché con sopravvenute disposizioni di legge.

ART. 3

Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI per la parte normativa si riferisce all'anno 2008; è valido dal 1° gennaio 2008. La quantificazione del fondo tiene conto dei vincoli di bilancio e delle disposizioni vigenti in materia di riduzione delle spese del personale.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

5. Viene fatto, comunque, salvo il caso in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

ART. 4 **Relazioni sindacali**

1. Le relazioni sindacali nel Comune di Buttapietra sono improntate ai principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per sviluppare tanto la qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti.

2. Le controversie sull'interpretazione o l'applicazione delle norme del CCDI, su motivata richiesta di una delle parti, sono esaminate dalla delegazione trattante.

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. del CCNL 1.04.1999:

- 4 (materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa);
- 5 e successive modifiche introdotte dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004 (tempi e procedure per la contrattazione collettiva decentrata integrativa)
- 6, modificato dall'art. 5 del CCNL 22.01.2004, (contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale);
- 7 (informazione);

e dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31.3.1999 (ripartizione delle risorse per le progressioni orizzontali al fine di garantire le corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:

a) in sede di Contrattazione Collettiva Decentrata Aziendale:

- l'Amministrazione comunale garantisce la convocazione delle delegazioni entro 30 giorni dalla richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
- la richiesta di convocazione dovrà espressamente prevedere un ordine del giorno degli argomenti da trattare.

b) la concertazione, può avvenire sulle materie, nei tempi e con le modalità, indicate dall'art. 8 del CCNL 01.04.1999, modificato dall'art. 6 del CCNL 22.01.2004. Si dà atto che la competenza a condurre gli incontri e a sottoscrivere i verbali per la parte pubblica è attribuita in via esclusiva ai responsabili di area interessati per materia e per funzioni politiche e di indirizzo ai relativi organi. Le risultanze di attività di concertazione a valenza generale o organizzativa possono essere inserite, in qualità di richiami o anche per finalità ricognitiva, nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

c) Le assemblee sindacali possono essere convocate a livello di ente o di territorio. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate

a tutti gli effetti orario di servizio. Ciascuna assemblea ha una durata minima di un'ora e massima di tre ore. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'Amministrazione con almeno 5 giorni di anticipo e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa.

ART. 5

Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, il Comune di BUTTAPIETRA (VR) individua, con deliberazione di Giunta Comunale, i dirigenti e/o i funzionari che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.);
- dalle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della Delegazione Trattante verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

Art. 9

Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale **(Art. 4, comma 2, lettera d), del CCNL del 01.04.1999)**

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

La formazione sarà impostata in modo da favorire, nell'arco del triennio, il coinvolgimento di tutto il personale, privilegiando, tuttavia, i responsabili di procedimenti e i responsabili di istruttoria.

Il programma formativo è collegato all'attività lavorativa e ai processi di organizzazione dell'ente ed è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico professionale e quello gestionale comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete. Le parti convengono sull'importanza di stimolare l'orientamento del dipendenti al risultato, agli obiettivi di operatività nei diversi campi ed all'atteggiamento collaborativo tra loro, indipendentemente dalla specifica unità organizzativa/settore di appartenenza (collaborazione "trasversale").

La spesa per la formazione viene valutata nell'arco del triennio e prescinde dal fatto che si tratti esclusivamente di fondi propri dell'ente. La quantificazione della spesa tiene conto di tutti i contributi di cui l'ente, anche indirettamente, beneficia e dei corsi gratuiti che l'ente propone al personale.

Compatibilmente con le esigenze di bilancio il Comune stanziava annualmente fondi per la formazione. I fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo. La parte pubblica, a tal scopo, si impegna a iscrivere sull'apposito intervento di bilancio la somma corrispondente alla quota di fondo stanziata e non spesa nell'esercizio precedente ad integrazione della quota dell'anno di riferimento.

I corsi di formazione e aggiornamento previsti dai precedenti commi potranno essere riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'ente, sulla base dei relativi criteri di valutazione.

Art. 10

Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologie ed alla domanda di servizi

(Art. 4, comma 2, lettera f) del CCNL del 01.04.1999)

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'Ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tale senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnico che formativo. Di conseguenza saranno coerentemente adeguati sia l'assetto formativo che i profili professionali non previsti nelle declaratorie allegate al CCNL 31.03.1999.

Nei casi in cui l'Amministrazione Comunale intenda procedere a rilevanti innovazioni di natura organizzativa, implicanti una diversa distribuzione del personale, l'attivazione, la ristrutturazione o la esternalizzazione di servizi, dovrà essere fornita una adeguata e puntuale informazione ai dipendenti, alle RSU aziendali e alle OO.SS., al fine di consentire l'eventuale attivazione delle procedure previste dal sistema di relazioni sindacali disciplinato dal vigente CCNL.

Art. 11

Servizi pubblici essenziali

art. 2 CCNL 06.07.1995

1) Le parti individuano fra i servizi pubblici, sotto elencati, quelli essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

a) il **servizio di stato civile** limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;

- b) il **servizio elettorale**, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il **servizio cimiteriale** per consentire il ricevimento e sepoltura delle salme;
- d) il **servizio di polizia municipale** per l'attività antinfortunistica, di pronto intervento per incidenti, calamità naturali e trattamenti sanitari obbligatori;
- e) il **servizio personale e ragioneria** limitatamente al pagamento delle retribuzioni, alla compilazione delle distinte di versamento dei contributi previdenziali ed altri adempimenti fiscali in scadenza onde evitare sanzioni;
- f) il **servizio manutenzione strade** limitatamente al personale in reperibilità.

I seguenti contingenti di personale sono esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

SERVIZIO	N° degli addetti
Servizio stato civile	1
Servizio elettorale	1
Servizio cimiteriale	1
Servizio polizia municipale	1
Servizio personale/ragioneria	1
Servizi tecnici esterni	1

I Responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti, adottando per la scelta anche criteri di rotazione, ove possibile.

I nominativi sono comunicati alle R.S.U. ed ai singoli interessati entro due giorni precedenti lo sciopero.

Il personale individuato ha diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, ove possibile, la sostituzione.

Le strutture e le OO.SS. che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi essenziali, devono darne comunicazione almeno 10 giorni prima precisando la durata dell'astensione dal lavoro.

In caso di revoca di uno sciopero le OO.SS. devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Nel caso lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione si impegna a garantire una tempestiva informazione nelle forme che riterrà più opportune;

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa rinvio alle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia.

Art. 12

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro **(Art. 4, comma 2, lettera m) del CCNL 01.04.1999)**

In materia di orario di lavoro, si dà atto dell'entrata in vigore del Dlgs. n. 66 dell'08/04/2003 integrato dal DLgs. n. 213 del 19/07/2004 e da ultimo la circolare del

Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 8/2005 avente per oggetto: "Disciplina di alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro".

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:

- funzionalità al servizio ed all'utenza esterna;
- l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non sarà superiore alle 10 ore;
- assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà.

Le parti concordano con la possibilità di istituire forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale, consentendo, salvo che le esigenze di uno specifico servizio non lo permettano, un'anticipazione o una posticipazione in entrata e/o in uscita, individuando nel contempo fasce d'orario di presenza obbligatoria per tutto il personale, compresi i Responsabili delle posizioni organizzative.

Nel determinare l'articolazione dell'orario settimanale, salvo che le esigenze di uno specifico servizio non lo permettano, saranno valutate specifiche esigenze espresse dal personale, che, per motivi adeguatamente documentati, potrà chiedere di utilizzare particolari forme flessibili su autorizzazione del responsabile del settore di appartenenza. Sarà comunque data priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale, familiare.

Le parti rimandano alla concertazione l'articolazione dell'orario di servizio e dei permessi in armonia con le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Art. 13

Posizioni organizzative

1. Posizioni organizzative apicali:

Con riferimento all'art. 15 del CCNL 22.01.04, negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999. Il Comune di Buttapietra con deliberazione di G.C. n. 44 del 18.04.2001, e n. 41 del 14.04.2004, esecutive, ha istituito le aree delle posizioni organizzative.

2. Posizioni organizzative e tempo parziale

I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

3. Il finanziamento delle indennità di posizione e risultato attribuite annualmente rispettivamente con decreto sindacale e su valutazione del nucleo di valutazione, mediante la redazione di apposite schede valutative, sono a carico del bilancio comunale.

Art. 15

Disposizioni per il personale comandato o distaccato

1. Al personale soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali.
2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
3. Le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi dal trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.
4. Le parti concordano nell'affermare che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del "personale comandato" (la cui nozione implica l'utilizzo di un lavoratore nell'interesse dell'ente ricevente) presso altri enti sia totalmente a carico degli enti che utilizzano il lavoratore. Gli oneri possono essere sostenuti direttamente o periodicamente rimborsati all'ente titolare del rapporto, secondo gli accordi di collaborazione intervenuti tra gli enti interessati.

Art. 16

Criteria per la progressione economica all'interno delle categorie

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, tutte le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale (calcolate su base annua e comprensive della quota di tredicesima mensilità) all'interno della categoria sono interamente a carico delle risorse stabili del fondo, alle quali vengono riassegnate in caso di cessazioni dal servizio e progressioni verticali dalla data di decorrenza delle stesse.

Infine, gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario: gli incrementi economici 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 (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002/2005).

Quantificazione e ripartizione del fondo progressioni economiche orizzontali

Per l'anno 2008 si destinano le seguenti ulteriori risorse per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali:

anno 2008: € 5.800,00 (importo presunto, quantificazione definitiva sul fondo 2008).

Le selezioni del personale, per l'anno 2008, per la progressione orizzontale avverranno con le seguenti modalità e decorrenze:

ANNO 2008

- requisiti maturati al 31.12.2007;
- periodo di valutazione 01.01.2008 - 31.12.2008
- decorrenza economica: dal 01.01.2008.

Le parti prendono atto che sul fondo 2008 gravano € 25.810,36 per progressioni precedentemente conferite (fino al 2007) al netto delle progressioni verticali.

La valutazione annuale verrà effettuata secondo i criteri e modalità di seguito indicati:

a) il valutatore deve essere il Responsabile del Settore interessato. Per i dipendenti responsabili dell'area delle posizioni organizzative, la valutazione viene effettuata dal Segretario comunale e/o Direttore generale.

b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva alla categoria di appartenenza è richiesto, come requisito di partecipazione alla selezione, un determinato periodo di permanenza nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, anche se acquisita in altro Ente del Comparto. Nella seguente tabella viene riportato, per ciascuna posizione economica, il periodo di permanenza richiesto:

TIPO DI PROGRESSIONE	PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA
Progressioni delle categorie A - B - C	2 ANNI
Progressione da D1 - D2	2 ANNI
Gli altri passaggi della categoria D	3 ANNI

Eventuali periodi trascorsi in "aspettativa senza assegni" a qualsiasi titolo, non vengono conteggiati ai fini del computo dei tempi di permanenza nella posizione economica necessaria per la partecipazione alle selezioni per la progressione economica orizzontale.

Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, il tempo di permanenza viene azzerato.

Le parti s'impegna a rivedere i criteri e i presupposti per accedere alle selezioni per le progressioni orizzontali in sede di contrattazione decentrata per l'anno 2009 tenuto conto che non appare opportuno apportare modifiche ai sopra elencati criteri relativi all'anno 2008 già trascorso.

c) Tenuto conto che l'anno 2008 è trascorso, non appare opportuno introdurre nuovi criteri di selezione. Pertanto saranno utilizzate le medesime schede di valutazione già in uso per il 2007.

Le selezioni del personale saranno effettuate attraverso la formulazione di una graduatoria annuale unica dell'Ente. Per poter accedere alla progressione è necessario conseguire un

punteggio minimo di 6/10. In caso di parità di valutazione con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza, fino a concorrenza di detti limiti economici.

Art. 17

Fondo per Lavoro Straordinario

(art. 14 CCNL 1.4.1999, artt. 24, 38, 38 bis, 39 CCNL 14.09.2000 e successive integrazioni recate dall'art. 16 CCNL 05.10.2001)

1. Il fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendono necessarie per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999, definite in misura pari a quanto destinato nell'anno 1999, ridotto del 3%, fatta salva la decurtazione prevista dall'art. 15, comma 1, lett. a) del CCNL 1.4.1999. I risparmi derivanti dalla riduzione del 3 % confluiscono nel fondo di cui all'art. 15 del medesimo CCNL.
1. Le disponibilità finanziarie per lo straordinario ai sensi dell'art. 14 commi 2 e 4 del CCNL 1.4.1999 possono essere incrementate solo in relazione:
 - ad eventi eccezionali e imprevedibili e previa verifica della sussistenza di disponibilità in Bilancio,
 - ad eventuali disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge.
2. Il limite massimo individuale per prestazioni straordinarie è fissato in 180 ore annue. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore. Nella determinazione del limite di 180 ore annue non concorre l'attività prestata in occasione di consultazioni elettorali o referendarie o per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali.
3. Le eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo del Fondo in argomento sono destinate ad incrementare il Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

Art. 19

Costituzione del fondo delle risorse decentrate

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 31 marzo 1999 (CONCERTAZIONE), le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dall'ente, secondo le modalità definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Costituiscono oggetto di contrattazione i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili

2. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.
3. Le parti concordano nel ritenere che, con riferimento al personale assunto con C.F.L., gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o all' applicazione di istituti tipici del salario accessorio debbano trovare copertura attraverso un adeguato finanziamento a carico del bilancio degli enti interessati.
4. L'incremento delle risorse decentrate prevista dall'art. 8 del CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, per gli Enti Locali soggetti a Patto Interno di Stabilità è sottoposto al rispetto di due condizioni relative ai costi della spesa per il personale calcolata secondo i termini e le modalità previste dall'art. 76, comma 1, del DL n. 112/2008:
 - o l'obbligo di tendenziale contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006
 - o l'obbligo della tendenziale riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto alle spese correnti introdotto dall'art. 76, comma 5, del DL n. 112/2008.

Per quanto riguarda il rispetto della prima condizione, il Comune non risulta aver ottemperato all'obbligo del contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006.

Il "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi" anno 2008 viene costituito secondo le modalità previste nel prospetto allegato al presente contratto.

Art. 20

Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione sulla base di obiettivi e programmi: **criteri generali delle metodologie di valutazione**

(art. 4, c. 2, lett. b, CCNL 1.4.1999)

1. I sistemi di incentivazione si realizzano attraverso la verifica della realizzazione di obiettivi, misurabile anche attraverso indicatori di tipo numerico, rivolti alla quantità ed alla qualità dei servizi erogati, all'innovazione ed all'incremento della produttività.
2. Gli obiettivi vengono definiti con gli strumenti di programmazione e di bilancio (PEG), attraverso l'azione propositiva dei responsabili delle strutture di vertice, ricercando e favorendo la massima condivisione, a tutti i livelli. Il PEG deve essere trasmesso ai responsabili delle aree entro il 30 aprile di ogni anno. Entro i successivi 20 giorni i Responsabili di Area devono far discendere gli obiettivi individuali, ovvero di gruppo e comunicarli ai rispettivi collaboratori. Se i suddetti termini non vengono rispettati, nella valutazione finale del dipendente si dovrà prescindere dalla verifica del livello di conseguimento degli stessi.
3. Gli obiettivi sono verificabili sia nel corso che alla fine dell'anno.
4. La metodologia di valutazione tiene conto degli apporti individuali, valutando in particolare

l'orientamento all'utenza, la disponibilità all'innovazione, la partecipazione fattiva e propositiva.

5. La valutazione viene effettuata con riferimento alle prestazioni ed ai risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione, tenuto conto anche dei comportamenti organizzativi, oltre che delle condizioni strutturali, ivi compresa l'incidenza di eventuali riduzioni di personale rispetto agli standard qualitativi dei servizi erogati.
6. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati a consuntivo, con riferimento ai risultati della gestione e sulla base delle risultanze della valutazione.
7. La valutazione viene effettuata annualmente: per i Responsabili di Unità Organizzativa sulla base dei criteri pre-vigenti; per il restante personale dai rispettivi Responsabili di Unità Organizzativa e viene riportata nella scheda individuale di valutazione, precedentemente predisposta dall'Amministrazione e allegata al presente accordo.
8. La scheda viene firmata sia dal valutatore che dal valutato.
9. Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al Segretario Comunale, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi 20 giorni, assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.

Art. 21

Criteria di ripartizione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi

(art. 4, c. 2, lett. b, CCNL 1.4.1999)

1. La parte del Fondo da destinare alla produttività viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio conseguito nella valutazione, tenuto conto di quanto previsto al successivo comma 2.
2. Fermo restando che la sola presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerata nella valutazione individuale (Si rinvia a quanto disposto nel D.L. 112/2008).
3. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio, nonché, in proporzione, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 22

Compensi incentivanti ex art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, per gli effetti correlati all'incremento dei servizi o all'attivazione di nuove attività,
2. Per le finalità indicate al precedente comma, viene attivato il seguente percorso:
 - a) elaborazione di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, che consenta di individuare gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire nell'anno interessato. Il progetto deve contenere elementi di certezza che consentano la quantificazione e la verifica, oltre che la giustificazione dell'esistenza di un interesse oggettivo sulla utilizzazione di risorse dell'Ente. La progettazione può essere inserita nel PEG purché appositamente individuata come obiettivo di sviluppo dell'attività dell'Ente. Dei progetti viene fornita informazione alle Rappresentanze sindacali;
 - b) inserimento dell'importo del finanziamento in bilancio, in sede di approvazione o di successiva variazione, da parte del Consiglio Comunale. Il relativo importo deve essere rapportato all'entità degli incrementi qualitativi e quantitativi dei servizi, in misura direttamente proporzionale ad una parametrizzazione standard ordinaria;
 - c) verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario o del progetto e attraverso il nucleo di valutazione o servizio di controllo interno dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di miglioramento prefissati;

Art. 22 bis
Progetto vigili

L'amministrazione ha previsto l'attivazione di un progetto specifico finalizzato a migliorare il livello di sicurezza urbana e del territorio, obiettivo ritenuto prioritario e strategico nel proprio programma amministrativo e politico. Tale progetto, oltre al potenziamento delle dotazioni e strumentazioni in uso ai vigili, è finalizzato prevalentemente all'impiego delle risorse umane con carattere di straordinarietà rispetto all'ordinaria articolazione oraria istituzionale (attivazione servizi serali e notturni). Il suddetto progetto ha ricevuto un finanziamento regionale pari al 50%, di cui si è tenuto conto nella costituzione del fondo. Il progetto si sviluppa a cavallo tra due annualità: a partire da aprile 2008 e fino a giugno 2009, salvo diversa disposizione dell'amministrazione per il 2009 (si rinvia alla contrattazione decentrata integrativa per il 2009). Poiché il servizio di polizia municipale è gestito in convenzione con altri comuni, il progetto è predisposto dal comandante sulla base delle indicazioni e degli obiettivi definiti dalla conferenza dei sindaci. Per quanto riguarda le risorse destinate al progetto, si rinvia al prospetto di costituzione del fondo 2008. Tali risorse verranno erogate sulla base di una relazione del comandante che illustra al nucleo di valutazione, al Responsabile dell'area vigilanza e al responsabile del servizio personale, il grado di realizzazione del progetto e propone la suddivisione del fondo tra i propri collaboratori sulla base dei seguenti criteri: merito, contributo individuale alla buona riuscita dell'iniziativa, impegno.

Art. 24

Istituti contrattuali collegati all'organizzazione del lavoro (art. 17 comma 2, lettera d), e), f), g), i) ccnl 01.04.1999)

REPERIBILITA': si mantiene il servizio, secondo le norme del regolamento approvato con deliberazione della G.C. n. 79 del 26.07.2007. Si dà atto che il personale interessato è composto dal personale individuato con le modalità di cui all'art. 2 del citato regolamento e l'indennità è corrisposta ai sensi dell'art. 9.

TURNAZIONE: tale istituto è disciplinato dalle norme contrattuali vigenti, in particolare dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000 a cui si rimanda totalmente. Si dà atto che il personale soggetto a turnazione è quello del servizio di Polizia Municipale.

Le parti concordano che l'indennità di turno assorbe quella di disagio e pertanto non è cumulabile con la stessa.

INDENNITA' DI VIGILANZA: è disciplinata dall'art. 37, comma 1, lett. b, del CCNL 6.7.1995, che vuole proprio remunerare la specificità delle prestazioni del personale dell'area vigilanza.

Le parti concordano che l'indennità di vigilanza assorbe quella di rischio e pertanto non è cumulabile con la stessa.

ORARIO FESTIVO, NOTTURNO E FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO: la maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo è fissata nella misura del 20% e quella per lavoro ordinario festivo-notturno è fissata nella misura del 30%.

INDENNITA' DI RISCHIO: le parti concordano che ai dipendenti che svolgano prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale competa, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30,00 ex artt. 37 CCNL 14.9.2000 e 41 CCNL 22.01.04.

Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004.

Fermo restando quanto stabilito dal CCNL 14.9.2000 (art. 37), le posizioni di lavoro cui consegue il riconoscimento dell'indennità di rischio nella misura prevista dal CCNL, sono individuate dal responsabile di area/settore con riferimento alle seguenti attività:

Posizione di lavoro	Ambito
Operai addetti alla manutenzione del verde e della viabilità	Manutenzione verdi e viabilità (uso agenti chimici ed esposizione continuativa ad agenti atmosferici ed inquinanti, tenuto anche conto dell'intensità e della tipologia di traffico pesante che interessa la principale arteria comunale che è la S.S. 12)

Cuoca del Centro di Cottura scuola materna	Cucine scuola materna (esposizione a rischi di infortuni)
--	---

La corresponsione dell'indennità di rischio nei casi sopra indicati è subordinata all'effettivo svolgimento dei compiti propri delle posizioni di lavoro individuate con il presente accordo e cessa con il venire meno dell'effettivo esercizio delle mansioni correlate ai suddetti profili e posizioni di lavoro. L'indennità si matura in relazione all'effettiva esposizione al rischio. Si dà atto che per i vigili è già riconosciuta una specifica tutela economica del rischio insito nell'attività propria del profilo professionale con l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b, del CCNL 6.7.1995, che "vuole proprio remunerare la specificità delle relative prestazioni". Pertanto le parti concordano che l'indennità di vigilanza assorbe quella di rischio.

INDENNITA' DI DISAGIO: Con il termine indennità di disagio le parti intendono riferirsi ad una forma di compenso ai dipendenti inteso a remunerare il servizio prestato in condizioni disagiate. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004.

Le parti convengono che per l'attribuzione dell'indennità di disagio si debba far riferimento alle seguenti condizioni e tipologie:

- a. Attività che comportano prestazioni lavorative in luoghi, ambienti e contesti lavorativi disagiati

Le parti stabiliscono di definire, in relazione al tipo di disagio, gli importi da attribuire - per il periodo di effettiva esposizione ovvero di effettivo servizio - che di seguito si riportano:

€ 40 mensili al personale che svolge attività in luoghi e ambienti disagiati. Le situazioni organizzative di disagio sono individuate dal responsabile di area/settore, con riferimento alle attività realizzate in contesti operativi quali l'inumazione, la tumulazione, l'esumazione, l'estumulazione, il recupero di resti mortali e la pulizia dei relativi ambienti.

Posizione di lavoro	Ambito
Necrofori	All'interno dell'ambito del cimitero, tutti i servizi cimiteriali in genere:inumazione, tumulazione, esumazione, estumulazione, recupero di resti mortali e la pulizia dei relativi ambienti, piccoli lavori di muratura.

SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17, 2° comma, lett. f): Al dipendente incaricato di compiti che comportano specifiche responsabilità sulla base di un atto formale adottato dal responsabile dell'Area di appartenenza in conformità alle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, viene erogato il relativo compenso.

Le indennità di cui all'art. 17, 2° comma, lett. f) saranno corrisposte mensilmente, e con cadenza almeno annuale si procederà a verificare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Le fattispecie ed i valori sulla base dei quali vengono erogati i compensi, sono individuati in tre gradi di responsabilità, sulla base di una scheda di valutazione che sarà elaborata dalla conferenza dei responsabili di servizi.

Le parti concordano che in ogni caso la spesa complessiva per tale indennità non potrà essere superiore a € 3.100,00 da finanziare con il fondo di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22/01/2004.

Le indennità determinate ai sensi dei criteri sopra riportati saranno proporzionalmente ridotte fino alla concorrenza della spesa complessiva concordata con il presente accordo.

Nella sessione annuale di contrattazione decentrata viene verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

PAGAMENTO DELLE INDENNITA' - I compensi legati alla turnazione e la reperibilità vengono liquidati mensilmente, in quanto la loro quantificazione è intrinsecamente legata all'effettiva presenza in servizio, mentre quelli relativi alle restanti indennità saranno pagati annualmente. Tutti i compensi in argomento cessano di essere corrisposti qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.

INDENNITA' DI CUI ALL'ART.36 CCNL 22.01.2004: Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le seguenti specifiche responsabilità viene attribuita l'indennità a fianco indicata:

Ufficiali di Anagrafe e di Stato Civile

indennità € 300/anno.

Messo notificatore

indennità € 300/anno.

Gli importi annui dell'indennità sono proporzionalmente ridotti per il personale con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'attribuzione dell'indennità annuale è collegata e proporzionata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti.

La presente indennità non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

INDENNITA' Art. 4, c. 3 (Rif. Art. 15, c. 1, lett. k CCNL 1.4.99):

- PER NUOVE FUNZIONI SERVIZI DEMOGRAFICI: il Ministero dell'Interno ha erogato un contributo destinato agli operatori dei servizi demografici per le nuove funzioni attribuite dal D. Lgs. n° 30/2007, il cui 60% entra a far parte del fondo di cui all'art. 15, lett. k, del CCNL 01.04.1999. La suddivisione della somma viene demandata al Responsabile dei servizi demografici.
- PER PROGETTAZIONI EX ART. 92 D. LGS 163/2006: già erogati nel corso dell'anno 2008 ex art. 43 - 44 - 45 - 46 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

- COMPENSO INCENTIVANTE DI CUI ALL'ART. 59 DEL D.LGS 15.12.1997 N. 446 (COMPENSI ICI): da erogare con le modalità previste dal Regolamento Comunale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 27 del 12.04.2007.

Art. 25

Computo delle assenze

Il DL n. 112/2008 ha introdotto, a decorrere dal 26 giugno del 2008, una serie di disposizioni normative innovative anche in materia di trattamento del personale. In particolare, l'art. 71 del DL n. 112/2008 prevede che, per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nei primi 10 giorni di assenza, è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio, fermo restando il trattamento più favorevole previsto dai CCNL per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro od a causa di servizio, a ricovero ospedaliero o a day hospital, a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. Di conseguenza, tutte le indennità verranno soggette, in caso di assenza per malattia del dipendente, alla riduzione prevista dal citato art. 71 del DL n. 112/2008, ad eccezione delle progressioni economiche orizzontali che, rappresentando una forma di carriera esclusivamente retributiva del personale, si traducono in un incremento dello stipendio tabellare (ARAN nota 795-21C7 reperibile sul sito istituzionale).

Si da atto, pertanto, che l'importo di tutte le indennità sarà decurtato in proporzione alle assenze dal servizio di qualsiasi natura facendo eccezione per quelle dovute alla fruizione:

- del congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità;
- di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- dei benefici di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 25

Produttività

La somma che residua dopo le suddette attribuzioni, detratto il lavoro straordinario, viene destinata all'erogazione di un premio di risultato di carattere collettivo, da liquidare a n. 20 dipendenti, con esclusione di quelli ai quali è stata attribuita l'indennità di funzione.

Si da atto, inoltre, che la somma spettante a ciascun dipendente in relazione al premio in argomento, dovrà essere quantificata tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) punteggio ottenuto nella scheda, compilata e sottoscritta dal Responsabile di Area. Tenuto conto che l'anno 2008 è già finito e che non appare opportuno introdurre criteri di valutazione nuovi, si utilizzerà la scheda di valutazione in uso per il 2008.
- b) percentuale di part-time;
- c) effettiva presenza in servizio con esclusione delle assenze dovute alla fruizione:
- ⇒ del congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità;
 - ⇒ di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - ⇒ dei benefici di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Si da atto inoltre che gli incentivi e i compensi che spettano ai dipendenti con contratto di "Formazione e Lavoro", degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e variabilità, sono gli stessi previsti per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato. Si precisa inoltre che tali compensi sono erogati utilizzando esclusivamente le risorse inserite nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Art. 26

Servizio mensa

E' istituito il servizio mensa, mediante consegna ai dipendenti di buoni pasto, dal valore di € 5,29 ognuno, da utilizzare esclusivamente nei giorni che prevedono l'orario di lavoro pomeridiano. I buoni sono personali, e utilizzabili negli esercizi pubblici del Comune di Buttapietra, che hanno fatto pervenire la disponibilità ad accettarli.

Art. 27

Congedi parentali

Qualora non ostino eccezionali e/o inderogabili esigenze di servizio che il datore di lavoro dovrà motivare, e sussistano le condizioni previste dal CCNL per la concessione dei permessi retribuiti, la lavoratrice e/o il lavoratore ha diritto alla concessione dei permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 1994/1997, nonché di quanto previsto dalla Legge 08.03.2000, n. 53 e dal Titolo II del CCNL 14.09.2000.

Art. 28

Copertura assicurativa

Le parti si impegnano a monitorare costantemente le coperture assicurative in materia di responsabilità civile-patrimoniale e utilizzo mezzi propri sul lavoro.

Art. 29

Norma finale

1. Fermo restando quanto previsto in tema di contrattazione, concertazione, informazione, consultazione e confronto, ai fini di una più compiuta informazione, le parti si incontreranno, dopo la sottoscrizione del presente CCDI, per il confronto sulle iniziative

concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, le iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, gli eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito da apposite leggi e normative;

2. Per quanto non previsto in questo accordo decentrato, si fa riferimento alle norme dei vari CCNL, ai rinvii a norme di Legge nello stesso contenute e tuttora applicabili, al codice civile ed ai regolamenti interni.

3. Le parti convengono sulla necessità di stabilire, preventivamente, i criteri da adottare, nel caso si rendesse necessario, per il passaggio dei dipendenti, per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale.

4. Successivamente all'incontro previsto al comma 1, le parti si incontreranno, per i casi previsti allo stesso comma 1, con cadenza almeno annuale ed in ogni caso si rendesse necessario.

Letto, approvato e sottoscritto.

Buttapietra, 02.07.2009

PER LA PARTE PUBBLICA: LA DELEGAZIONE TRATTANTE

F.to Votano Eleonora _____
F.to Bottacini Marco _____
F.to Colato Elisabetta _____
F.to Gazzani Elena _____
F.to Coltro Tiziana _____

PER LA PARTE SINDACALE: LA R.S.U.

F.to Biolla Sandro _____
F.to Causa Andrea _____
F.to Rocchetto Antonella _____
F.to Rugolotto Massimo _____

PER LE FEDERAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:

F.to Frattini Raffaele _____
F.to Lo Bello Salvo _____
F.to Olivato Maurizio _____