



**Comune di Bussero**

Provincia di Milano

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

*Firmato il 17/12/2007*

*Stipulato il 20/03/2008*

*Inviato A.r.a.n. il 25/03/2008*

ART. 1 COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE .....	4
ART. 2 PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE .....	4
ART. 3 VIGENZA DEL CONTRATTO .....	5
CAPO I QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI.....	6
ART. 4 SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI .....	6
ART. 5 REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO .....	7
ART. 6 DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI .....	8
ART. 7 INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI .....	9
CAPO II LAVORO STRAORDINARIO .....	9
ART. 8 LAVORO STRAORDINARIO .....	9
ART. 9 BANCA DELLE ORE .....	10
CAPO III FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ..11	
ART. 10 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ .....	11
CAPO IV UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' .....	12
ART. 11 UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ .....	12
SPECIFICHE PER VOCE DELL'UTILIZZO DEL FONDO .....	12
TURNO.....	12
RISCHIO .....	12
REPERIBILITÀ .....	12
DISAGIO .....	13
MANEGGIO VALORI .....	13
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ .....	13
RESPONSABILITÀ DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI .....	14
INDENNITÀ MESSI .....	15
PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO .....	15
PERSONALE DEI SERVIZI IN CONVENZIONE .....	15
PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE E COLLETTIVA .....	15
ART. 12 COMPLETAMENTO DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA .....	16
ART. 13 POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....	18
ART. 14 PROGRESSIONE VERTICALE .....	18
CAPO V ORARIO DI LAVORO .....	19
ART. 15 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO .....	19
ART. 16 LAVORO PART TIME.....	19
CAPO VI SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE .....	19
ART. 17 FORMAZIONE.....	19
CAPO VII PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO .....	20
ART. 18 PREVENZIONE E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO .....	20
CAPO VIII MONITORAGGIO E VERIFICHE .....	21
ART. 19 MONITORAGGIO E VERIFICHE .....	21
ART. 20 COMITATO PARITETICO SUL MOBBING.....	21

<i>ART. 21</i> <i>COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ</i> .....	22
<i>ART. 22</i> <i>NORME A GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ E DEL COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO MOBBING</i> .....	23
<i>ART.23</i> <i>NORME FINALI</i> .....	23
<i>ALLEGATO A) – CRITERI PER L’ASSEGNAZIONE E L’EROGAZIONE DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ</i> .....	24
<i>ALLEGATO B)</i> .....	26
<i>ALL. C)</i> .....	28

**Art. 1**  
***Costituzione della delegazione trattante***

1. La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi del primo comma dell'art.10 del CCNL 1998-2001, è individuata con delibera della giunta comunale.
2. La delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi del secondo comma dell'art.10 del CCNL 1998-2001, è composta da:
  - a) componenti della rappresentanza sindacale unitaria del Comune;
  - b) rappresentanti di ciascuna organizzazione sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL.
3. Nel presente contratto decentrato integrativo con il termine rappresentanze sindacali si intendono le organizzazioni sindacali e firmatarie del vigente CCNL e la RSU locale.

**Art. 2**  
***Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione***

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:
  - a) sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
  - b) sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
  - c) sia firmato dal presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della giunta comunale e visto il parere del collegio dei revisori dei conti;
2. In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

### **Art. 3** **Vigenza del contratto<sup>1</sup>**

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL e fino alla sottoscrizione del successivo.  
Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99) secondo i criteri previsti nel presente CCDI.
3. Le parti si impegnano a riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

---

<sup>1</sup> Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione:

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
- d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
- i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;
- m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

**CAPO I**  
**QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI**  
**ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI**

**Art. 4**  
**Schema di protocollo delle relazioni sindacali**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.-6-7-7bis-9-42 del D.Lgs 165/01 e s.m.i. e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti, si conviene quanto segue:
  - a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione della dotazione organica, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza e alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
  - b) la convocazione delle riunioni avverrà almeno cinque giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione.
  - c) dalla informazione preventiva, ai sensi dell'art.7 comma 2 del CCNL 1.4.99, può scaturire la necessità, di una delle parti, di avviare la procedura di concertazione; tale procedura normata dal CCNL vigente deve comunque essere richiesta entro e non oltre i 10 giorni successivi dal ricevimento dell'informazione preventiva;
  - d) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione le parti s'impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale d'accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da loro sottoscritto; il procedimento non potrà durare oltre i 30 giorni;
  - e) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art.10 CCNL 1.4.99) lo richieda; durante tali fasi le parti s'impegnano a non procedere unilateralmente;

f) verrà inoltre concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti in particolare di quelli tra loro correlati;

g) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari.

## **Art. 5**

### **Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art.1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

a) **Servizio Stato Civile e Servizio Elettorale:**

l'ufficio di stato civile per la ricezione della dichiarazione di morte e di nascita solo mediante reperibilità.

L'ufficio elettorale per quelle attività prescritte per il regolare svolgimento delle elezioni dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

b) **Servizio Polizia Locale:**

un agente per turno oltre uno reperibile a turno per l'attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria e interventi per trattamenti sanitari obbligatori, antinfortunistica e pronto intervento.

c) **Servizio personale:**

n.1 istruttore limitatamente all'erogazione degli elementi retributivi, compilazione e controllo distinte per il versamento nel rispetto delle scadenze di legge dei contributi previdenziali in caso di sciopero per più giornate fra il 5 e il 15 di ogni mese.

2. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

a) i responsabili di settore, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;

b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;

- c) durante lo sciopero i responsabili di settore dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
  - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
  - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90 e s.m.i.

## **Art. 6** ***Diritti e libertà sindacali***

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
  - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
  - c) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a) nel rispetto del limite massimo di 12 ore consentito dalle norme vigenti, la RSU e le OO.SS. possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o

aderenti a una O.S. firmataria del contratto; ove possibile le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

c) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;

d) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

### **Art. 7**

#### ***Informazione e partecipazione dei lavoratori***

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.

### **CAPO II**

#### **LAVORO STRAORDINARIO**

### **Art. 8**

#### ***Lavoro straordinario***

1. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario come risultanti dal bilancio di previsione.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione scritta del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento.  
Il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.
3. In sede di consuntivo eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art.15 del CCNL.
4. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge<sup>2</sup> connesse alla tutela di particolari

---

<sup>2</sup> Art.5 Lavoro straordinario D.lgs 66/2003

1. Il ricorso a prestazioni straordinarie deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'art.4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto la disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie come previsto ai sensi del precedente comma 3.

5. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo si applicano gli art.14 CCNL 01/4/1999, art.38 CCNL 14/9/2000 e art.5 del D.Lgs 66/2003 e s.m.i.

## **Art. 9** **Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale di 36 ore per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario delle quali richiede il pagamento ovvero intende usufruire con riposo compensativo.  
Le ore di lavoro straordinario delle quali si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.  
Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
4. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

- 
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
    - a) casi di eccezionale esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
    - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave ed immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
    - c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art.19 della legge 7 agosto 1990, n.241, come sostituito dall'art.2, comma 2, comma10, della legge 24/12/1993, n.537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.
  5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscono dei riposi compensativi.

6. Con cadenza semestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi, vengono pagate nelle scadenze previste per il pagamento del lavoro straordinario, con utilizzo del fondo previsto per le prestazioni di lavoro straordinario.
8. Eventuali splafonamenti delle ore autorizzate saranno possibili se nel budget di settore sussisterà la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 14 comma 1 del CCNL del 01.04.1999 così come disciplinato nel precedente art. 8; ulteriori splafonamenti potranno trovare eventuale copertura nell'art. 14, comma 2 del CCNL del 01.04.1999.

**CAPO III**  
**FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE**  
**UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

**Art. 10**  
**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e**  
**per la produttività**

1. Il fondo è annualmente costituito ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL 1.4.99 e dell'art.31 comma 1 del CCNL 22/01/2004 (all.C)
2. I progetti finanziati con i fondi di cui all'art.15 comma 5 del CCNL 1.4.99 devono essere obbligatoriamente preventivamente sottoposti al parere del Nucleo di Valutazione.

**CAPO IV**  
**UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE**  
**RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

**Art. 11**  
**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane**  
**e per la produttività**

1. La destinazione del fondo di cui all'art.10 è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

**Specifiche per voce dell'utilizzo del fondo**

**Turno**

1. E' l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale.  
Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

**Rischio**

1. Sono riconosciute prestazioni a rischio in quanto comportanti continua e diretta esposizione a rischi:
  - a) la prestazione di lavoro comportante in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi;
  - b) la prestazione di lavoro per manutenzione strade anche a contatto di sostanze nocive e manutenzione verde pubblico anche con uso di mezzi meccanici;
- Pertanto l'indennità di rischio deve attualmente essere corrisposta ad operai e autisti, in quanto svolgono attività di lavoro esposta a rischi.
2. L'indennità verrà erogata a condizione che permanga l'esposizione al rischio. La stessa non competerà nel caso di assenze per ferie, malattie e trasferimento ad altri servizi.

**Reperibilità**

1. E' l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza.  
Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità per quelle ore.

2. L'indennità di reperibilità è regolata dall'art.22 del CCNL del 14/09/2000 e viene riconosciuta al personale del servizio di stato civile, qualora si verificano tre giornate consecutive di chiusura del servizio; in questo caso la reperibilità viene assicurata per il secondo giorno. Il personale addetto al servizio di stato civile deve assicurare la reperibilità ogni fine settimana nella giornata di sabato e qualora vi siano festività o ricorrenze che comportino la chiusura del servizio per più di due giorni.

### ***Disagio***

1. La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quell'indennità specifica che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso.
2. Attualmente l'indennità non viene corrisposta.

### ***Maneggio valori***

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa diretto compete una indennità giornaliera ai sensi dell'art.36 dell'integrazione – code contrattuali – al CCNL del 31/03/1999 pari a:
  - a) € 0,52 per importo mensile medio pro capite gestito da € 154,93 a € 1.032,91
  - b) € 1,03 per importo mensile medio pro capite gestito da € 1.032,92 a € 2.065,82
  - c) € 1,55 per importo mensile medio pro capite gestito oltre € 2.065,82.
2. E' riconosciuto adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa diretto il dipendente che riveste, a seguito di nomina, la figura di economo o di agente contabile.

L'indennità è limitata solo alla durata della prestazione per la quale è corrisposta e quindi non compete per i periodi di assenza dal servizio.  
Il personale assume la responsabilità diretta delle somme gestite ed è obbligato a risponderne.

### ***Specifiche Responsabilità***

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett.f) del CCNL del 01/04/1999 può essere

determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31/03/1999, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica, non coincidendo obbligatoriamente con la retribuzione della responsabilità di procedimento.

2. In conformità a quanto sopra riportato (funzioni e attività con caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolari), i criteri di cui all'all.B possono essere considerati in linea di massima ai fini della valutazione e della graduazione di compiti ed indennità: responsabilità del conseguimento di obiettivi/risultati specifici e nella realizzazione di programmi/piani di attività; responsabilità nell'elaborazione decisionale di particolare rilevanza, responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo coordinamento di persone); responsabilità di sistemi relazionali complessi; responsabilità di gestione di risorse; responsabilità di attività sostitutiva (qualora non ci fossero le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori); responsabilità di attività implicanti esecuzione di funzioni di elevata specializzazione o di istruttoria particolarmente complessa.
3. Ciascun responsabile di settore, sulla base dei criteri suindicati propone alla conferenza dei responsabili di settore le figure cui attribuire l'indennità. La validazione della proposta deve avvenire entro il 31 ottobre di ogni anno, salvo particolari situazioni che richiedono una valutazione in corso d'anno. Entro il 30 novembre la conferenza dei responsabili di settore determinerà l'indennità da corrispondere a ciascuna figura. L'ufficio personale avrà cura di comunicare agli interessati le decisioni assunte dalla conferenza dei responsabili.
4. I criteri per l'individuazione delle responsabilità sono indicati nell'all.B). L'indennità in prima applicazione, è riconosciuta con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCDI. Nel caso in cui la data di sottoscrizione del presente CCDI, non consenta di applicare i criteri e le metodologie di cui sopra, troveranno applicazione i criteri e le indennità previste dal precedente contratto.  
L'ammontare complessivo del fondo per la compensazione dell'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, dal momento di piena applicazione dei criteri e delle metodologie contenute nel presente articolo e nell'all.B), non può avere un valore massimo globale superiore al 20% delle risorse decentrate.

### ***Responsabilità di particolari categorie di lavoratori***

1. E' l'indennità finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente, e derivanti dalle qualifiche di:
  - a) Ufficiale di anagrafe (delega limitata)
  - b) Ufficiale di anagrafe e stato civile

- c) Ufficiale elettorale
- d) Responsabile dei tributi
- e) Addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico
- f) Addetti al servizio di protezione civile.

2. I compensi massimi da attribuire sono indicati nell'all.B)  
Nel caso al personale venga attribuita l'indennità di cui all'art.17 lettera f) del CCNL 1999 la stessa deve considerarsi onnicomprensiva dell'importo attribuito.

### ***Indennità messi***

A partire dall'01/01/2001, ai sensi dell'art.54 dell'integrazione - code contrattuali - al CCNL del 31/03/1999 viene destinato il 30% del rimborso spese per ogni notificazione di atti della Amministrazione Finanziaria per incentivo a favore dei messi notificatori.

### ***Personale Educativo Asilo Nido***

1. Le attività prestate dal personale educativo oltre il calendario scolastico vengono finanziate con le risorse di cui all'art.15 del CCNL 01/04/1999 in seguito alla predisposizione di apposito progetto e determinazione del fondo.
2. Solo nel caso il progetto presenti caratteristiche di miglioramento quantitativo concreto e verificabile potrà essere finanziato con le risorse aggiuntive ai sensi dell'art.15 comma 5 del CCNL 01/04/1999.

### ***Personale dei servizi in convenzione***

Possono essere previste particolari incentivazioni per il personale utilizzato per i servizi in convenzione o a tempo parziale in applicazione degli artt.13 e 14 del CCNL 22/01/2004.

### ***Produttività Individuale e Collettiva***

- 1) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla relazione previsionale e programmatica annuale, dai PEG assegnati ai settori.
- 2) I responsabili di settore definiranno e concorderanno con l'amministrazione i piani d'attività annuali prima dell'approvazione del piano esecutivo di gestione.
- 3) Il nucleo di valutazione, con funzione di controllo interno, seleziona gli obiettivi sulla base dei criteri dell'efficienza e dell'efficacia, congiuntamente considerati prioritari, migliorativi e innovativi.

- 4) La valutazione degli obiettivi dovrà essere:
  - a. preventiva sulla scelta degli obiettivi che concorrono alla produttività
  - b. a posteriori sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi stessi.
- 5) La valutazione della prestazione individuale verrà svolta dal responsabile al quale sono assegnati gli obiettivi ai sensi dell'articolo 6 del CCNL 31.3.99.  
La valutazione dovrà riguardare:
  - il comportamento del lavoratore, ovvero le modalità di operare, nel raggiungimento degli obiettivi;
  - il comportamento del lavoratore nella attività ordinaria quotidiana.
- 6) Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. Le valutazioni individuali rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del responsabile.
- 7) Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso in contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dal nucleo di valutazione entro 15 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al responsabile per la eventuale revisione della valutazione. Il responsabile di settore dovrà pronunciarsi nei successivi 10 giorni.
- 8) La certificazione sull'erogazione del premio, avverrà a cura del nucleo di valutazione.
- 9) Il premio di risultato sarà assegnato ed erogato secondo i criteri contenuti nell'all.A).

## **Art. 12**

### ***Completamento dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria***

1. Ai sensi dell'art.17 comma 2 lett.b del CCNL del 01/04/1999 può essere costituito un fondo per la progressione economica di categoria.  
Ogni anno, con la costituzione del fondo per la produttività, può essere determinata la percentuale di utilizzo del fondo per le progressioni dell'anno.  
Per gli anni 2007-2008 il fondo è quello risultante dall'allegato C).
2. Le procedure inerenti le progressioni economiche sono le seguenti:
  - a) le schede di valutazione vigenti utilizzate ai fini della corresponsione del compenso incentivante vengono integrate con elementi diretti ad approfondire il concetto di "competenza" collegato in maniera più specifica rispetto a quanto indicato in via generale nella scheda di base.
  - b) Per ogni tipo di conoscenza verrà assegnato un punteggio da 6 a 10.

- c) Per le valutazioni delle categorie specialistiche, i capi settore potranno essere supportati da professionisti esterni.
- d) Per poter partecipare alle selezioni, oltre al punteggio minimo previsto dalla scheda base (80-85-90), occorrerà aver ottenuto almeno lo stesso punteggio minimo nella scheda integrata.
- e) Tale valutazione determinerà il titolo a concorrere alla selezione per la progressione orizzontale;
3. Entro fine giugno di ogni anno verranno elaborate le graduatorie divise per categoria (cat.A – cat.B – cat.C – cat.D) formulate in base ai seguenti criteri:

Categoria di appartenenza	Categoria in seguito a progressione orizzontale	Requisito di anzianità	Requisito di valutazione individuale (scheda)
A1	A2	12 MESI	80% del max dei punti
A2	A3	12 MESI	80% del max dei punti
A3	A4	12 MESI	80% del max dei punti
A4	A5	12 MESI	80% del max dei punti
B1	B2	12 MESI	80% del max dei punti
B2	B3	12 MESI	80% del max dei punti
B3	B4	12 MESI	80% del max dei punti
B4	B5	24 MESI	80% del max dei punti
B5	B6	24 MESI	80% del max dei punti
B6	B7	24 MESI	80% del max dei punti
C1	C2	24 MESI	85% del max dei punti
C2	C3	24 MESI	85% del max dei punti
C3	C4	36 MESI	85% del max dei punti
C4	C5	36 MESI	85% del max dei punti
D1	D2	36 MESI	90% del max dei punti
D2	D3	36 MESI	90% del max dei punti
D3	D4	36 MESI	90% del max dei punti
D4	D5	36 MESI	90% del max dei punti
D5	D6	36 MESI	90% del max dei punti

4. In generale, sulla base della valutazione lavorativa annua di ciascun dipendente, si formerà una graduatoria annua di tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna categoria professionale, nella misura e modalità che verranno stabilite in sede di contrattazione collettiva decentrata.
5. Le progressioni, solo per il biennio 2006-2007, avverranno come di seguito:
- a) verrà assegnata una progressione per ogni categoria con inizio dalla categoria più bassa (cat.A) e si procederà alle categorie successive nell'ordine B-C-D, utilizzando le risorse sino al loro esaurimento e ripetendo la procedura dall'inizio con lo stesso criterio per le eventuali somme residue;

- b) a parità di punteggio della scheda di valutazione verrà preso in considerazione il dipendente che non ha mai beneficiato della progressione o al quale tale beneficio sia stato attribuito più lontano nel tempo;
- c) in caso di ulteriore parità accederà alla posizione economica superiore il dipendente che possiede una maggiore anzianità di servizio all'interno dell'ente, in caso di pari anzianità il dipendente con maggiore anzianità nel comparto contrattuale e in caso di ulteriore parità il dipendente con una maggiore anzianità anagrafica.
6. Le progressioni di norma hanno effetto dal 1° gennaio dell'anno valutato. Solo per gli anni 2006 e 2007 la decorrenza viene posticipata al 01/10/2006 e 01/10/2007.

### ***Art. 13***

#### ***Posizioni organizzative***

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo generale dell'ente, le posizioni organizzative si caratterizzano per l'elevato grado di autonomia e responsabilità di prodotto e risultato.
2. Le posizioni organizzative possono essere individuate per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
3. Per tutto ciò che riguarda l'individuazione, la valorizzazione e la graduazione, il conferimento degli incarichi, si rimanda al sistema di valutazione vigente.

### ***Art. 14***

#### ***Progressione verticale***

1. La regolazione e la attuazione delle "progressioni verticali" è ricompresa nella attività di gestione di diritto comune secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001.
2. La giunta determina, in sede di approvazione del piano occupazionale annuale e triennale, i posti vacanti nella dotazione organica, alla cui copertura si procede mediante procedure selettive tra i dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore.
3. Le procedure selettive sono previste nel regolamento in materia di assunzione di personale presso il comune di Bussero. Rimangono confermati i criteri stabiliti in sede di concertazione.

## **CAPO V ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 15 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio nonché garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini.
2. Si dà atto che la riduzione d'orario a 35 ore settimanali per i turnisti è già in vigore per il settore della polizia locale.

### **Art. 16 Lavoro part time**

1. I posti part-time previsti nella dotazione organica, o trasformati su richiesta, non possono essere superiori al contingente determinato sulla dotazione organica di personale a tempo pieno senza distinzione di categoria.  
L'Istituto troverà disciplina nel regolamento di organizzazione.

## **CAPO VI SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE**

### **Art. 17 Formazione**

1. E' destinato annualmente almeno l'1% del monte salari dell'anno precedente alla formazione del personale
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
  - a) a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - b) a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.
5. L'esito di tale impegno sarà l'elaborazione di un portafoglio di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione, ottenuto con l'utilizzo di metodologie che facciano riferimento agli approcci più avanzati nel campo della gestione del personale per competenze.
6. A tal fine si può prevedere l'attivazione di un gruppo di lavoro interno all'Ente affiancato eventualmente da esperti esterni che identifichino quali sono le soglie delle competenze distintive necessarie sia per l'evoluzione dei ruoli che per la crescita dell'apprendimento organizzativo.
7. La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.
8. La formazione obbligatoria (quale quella prevista per i servizi educativi ovvero dal D.L. n.626/94) non grava sul fondo dell'1%. Analogamente, l'attività di affiancamento, tutoring e addestramento non può essere considerata e computata nell'ambito delle risorse destinate alla formazione a all'aggiornamento.

## **CAPO VII**

### **PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

#### **Art. 18**

#### ***Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro***

1. In accordo e con la collaborazione del RIS e RSU vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
3. Per quanto non previsto, si rinvia alla legislazione vigente.

## **CAPO VIII MONITORAGGIO E VERIFICHE**

### **Art. 19 Monitoraggio e verifiche**

1. Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCNL si costituisce una commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali e che sarà composta:

**Amministrazione:**

segretario/direttore generale (se nominato) e responsabile di posizione organizzativa coinvolto;

**OO.SS.**

Il rappresentante sindacale di volta in volta designato.

2. La commissione è convocata da una delle parti.
3. L'interpretazione autentica del presente contratto è demandata alla delegazione trattante.

### **Art. 20 Comitato Paritetico sul Mobbing**

1. Preso atto, del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore, le parti, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in genere, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro. A tal fine, nell'ambito delle forme di partecipazione, in ottemperanza e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 8 del CCNL 22.01.2004, verrà istituito

- entro 60 (sessanta) giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI specifico comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. Il comitato paritetico sul fenomeno mobbing sarà costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il presidente del comitato verrà designato tra i rappresentati dell'Ente ed il vice presidente tra i componenti la parte sindacale. Di esso farà parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
  3. Il comitato di cui al presente articolo rimarrà in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico. Per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.
  4. Le parti si impegnano ad adottare strumenti idonei a regolamentare il funzionamento del comitato di cui al presente articolo.

### **Art. 21** **Comitato per le pari opportunità**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti per gli obiettivi e le finalità previste dall'art. 19 del CCNL del 14.09.2000 "successivo a quello dell'01.04.1999" (c.d."code-contrattuali").
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. Il comitato per le pari opportunità sarà costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente.
4. Il funzionamento del comitato per le pari opportunità è regolato secondo quanto stabilito dal "Regolamento per il funzionamento del Comitato per le pari opportunità".
5. Le parti si impegnano a promuovere effettive pari opportunità all'interno dell'Ente, sostenendo l'attività del comitato.
6. In particolare si impegnano ad approvare in sede di trattativa il Piano di azioni positive previsto dal D.lgs 196/00 ed a combattere il fenomeno delle molestie sessuali sia diffondendo il codice di condotta previsto dal CCNL Autonomie Locali biennio 2000/2001 sia attuando altre specifiche iniziative.
7. Le parti si impegnano, inoltre, a promuovere tutti gli interventi tesi a favorire la conciliazione del carico di lavoro con il carico familiare in particolare in materia di orario di lavoro e a facilitare la flessibilità anche promuovendo e tutelando il part-time.

## **Art. 22**

### ***Norme a garanzia del funzionamento del Comitato per le pari opportunità e del Comitato Paritetico sul fenomeno Mobbing***

- 1) L'Ente favorirà l'operatività dei comitati di cui agli artt. n. 20 e n. 21, garantirà tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento e garantisce l'azione dei suoi componenti riconoscendone l'attività svolta a tutti gli effetti quale attività lavorativa. In particolare saranno valorizzati e pubblicizzati con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto.
- 2) Il lavoro dei comitati sarà illustrato alle parti, per favorire il raggiungimento concreto degli obiettivi proposti.
- 3) In caso di inerzia dei comitati le parti suppliranno, con appositi accordi, intraprendendo le azioni necessarie fino alla riattivazione degli stessi.

## **Art.23 Norme Finali**

Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi riferiti al presente accordo.

## ***Allegato A) – Criteri per l’assegnazione e l’erogazione del fondo per la produttività.***

- 1) L’art. 18 del CCNL dell’1/4/1999 – così come sostituito dall’art. 37 del CCNL 2002 – 2005 stabilisce che l’attribuzione dei compensi per la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali – quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Non è consentita l’attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
- 2) Il sistema di incentivazione del personale pertanto è basato sulla realizzazione di obiettivi di miglioramento (relativi a processi già esistenti) o innovativi (in attivazione di nuovi processi). Detti obiettivi, come previsto nella parte generale, devono essere preliminarmente valutati secondo una scala di valori da 1 a 125 in base a :
  - a) importanza: valore attribuito dalla giunta alla strategicità dell’obiettivo;
  - b) complessività: valore attribuito dal responsabile al processo di lavoro necessario per realizzare l’obiettivo;
  - c) impatto: valore attribuito dalla giunta e dal responsabile all’impatto esterno, ovvero alla ricaduta sugli utilizzatori finali.
- 3) Per ogni obiettivo devono essere individuati i dipendenti assegnati.
- 4) Ad ogni settore verrà assegnato un budget\* sulla base degli obiettivi come prima definiti, del numero dei dipendenti assegnati e dei parametri professionali come di seguito:

CATEGORIE	PARAMETRI
A	100
B fino a B2	110
da B3	123
C	137
D	165

per gli obiettivi intersettoriali il budget assegnato al responsabile dell’obiettivo comprenderà la quota di incentivo di tutto il personale assegnato, indipendentemente dal settore di appartenenza.

- 5) Ai fini della valutazione dei dipendenti per gli anni 2007 e 2008 vengono confermate le schede elaborate sulla base della metodologia esistente.



## **Allegato B)**

Sono previste n.3 categorie ai fini della individuazione delle responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999.

### Categoria n.1

E' prevista per i dipendenti inquadri in categoria D che svolgono funzioni rilevanti sotto il profilo delle responsabilità organizzative e gestionali in relazione:

- a) responsabilità e autonomia gestionale e organizzativa connessa alla posizione ricoperta (istruttoria dei procedimenti dall'inizio alla fine in particolare ai sensi dell'art.11 del codice dei contratti);
- b) complessità connessa alla funzione svolta (connessione di più competenze, sia interne che esterne);
- c) coordinamento di personale e conduzione di gruppi di lavoro (sia personale dipendente che non dipendente ad esclusione dei professionisti e personale di servizi in appalto);
- d) sottoscrizione di atti a rilevanza esterna;
- e) responsabilità di eventuale attività sostitutiva;

L'indennità può variare da € 1.700 a € 2.200.

### Categoria n.2

E' prevista per i dipendenti inquadrati in categoria C che, siano responsabili di attività procedurali con contenuti di professionalità specialistica e che comportino autonomia con responsabilità di risultato in relazione a:

- a) responsabilità e autonomia gestionale e organizzativa connessa alla posizione ricoperta (istruttoria dei procedimenti dall'inizio alla fine);
- b) complessità connessa alla funzione svolta;
- c) coordinamento di personale (sia personale dipendente che non dipendente ad esclusione dei professionisti e personale di servizi in appalto);
- d) sottoscrizione di atti di rilevanza esterna (atti privi di qualunque discrezionalità che non incidono direttamente sulla sfera giuridica patrimoniale di terzi)

L'indennità può variare da € 1.300 a € 1.600.

### Categoria n.3

E' prevista per i dipendenti inquadrati in cat.B-C-D che vengono incaricati in via temporanea di funzioni di particolari complessità o di progetti specifici di PEG o chiamati a sostituire dipendenti assenti per lunghi periodi (individuati in cat. 1 e 2).

L'indennità può variare da € 500 a € 1.000.

Costituiscono elementi di valutazione per la corresponsione dell'indennità per le prime due categorie obbligatoriamente almeno tre dei sopraelencati elementi, con la condizione che se il modello organizzativo prevede anche il coordinamento del personale questa responsabilità sia assunta integralmente.

**Compensi per particolari responsabilità ai sensi dell'art.17 comma 2, lettera i).**

a) Ufficiale di anagrafe (delega limitata)	€ 100,00
b) Ufficiale di anagrafe e stato civile	€ 300,00
c) Ufficiale elettorale	€ 200,00
d) Responsabile dei tributi	€ 300,00
e) Addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico	€ 200,00
f) Addetti al servizio di protezione civile	€ 200,00
g) Responsabile archivio informatico	€
h) Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario	€
i) Formatori professionali	€

**AII. C)**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>Fondo LED stanziato</b>	<b>8.988,05</b>	<b>8.988,05</b>
Inquadramento ex Led	4.358,34	4.358,34
Produttività (LED tornato al fondo)	4.629,71	4.629,71
<b>Fondo progressione art.17 c.2 lett b) CCNL 1/4/99 STANZIATO</b>		<b>35.801,73</b>
<b>Progressioni effettuate:</b>		
Anno 2000	2.504,19	2.504,19
Anno 2001	6.552,00	6.552,00
Anno 2002	1.063,01	1.063,01
Anno 2003	14.151,15	14.151,15
Anno 2004	11.531,39	11.531,39
Anno 2005	-	-
Anno 2006	7.226,19	7.226,19
Anno 2007		7.226,19
<b>Progressioni tornate al fondo:</b>		
Anno 2000	-	-
Anno 2001	-	-
Anno 2002	640,43	640,43
Anno 2003	-	-
Anno 2004	529,31	529,31
Anno 2005	-	-
Anno 2006	344,30	344,30
Anno 2006 (produttività)	-	-
	6.803,94	6.803,94
	-	-
	4.591,35	4.591,35
	-	-
	1.543,06	1.543,06
	7.226,19	
<b>Indennità di comparto art.33 CCNI 16/10/2003</b>	<b>19.620,36</b>	<b>19.620,36</b>
<b>Primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31/03/1999 (area vigilanza € 68,17*2) prima e seconda qualifica ( € zero) (Art.4 comma 7 CCNL 31/03/99)</b>	<b>136,34</b>	<b>136,34</b>
<b>Indennità :</b>	<b>7.980,93</b>	<b>7.980,93</b>
Turno	5.635,18	5.635,18
Maneggio valori	1.113,52	1.113,52
Reperibilità	616,14	616,14
Rischio	616,09	616,09
<b>Indennità Art.17 comma 2 lett.f) CCNL 1/4/99</b>	<b>13.435,00</b>	<b>13.435,00</b>
<b>Indennità personale educativo art.6 CCNL biennio 200/2001</b>		<b>1.874,72</b>
<b>Indennità personale educativo art.31 comma 7 CCNL 14/9/2000 )</b>		<b>3.408,40</b>
<b>Indennità art.17 comma 2 lett.i) CCNL 1/4/99 (art.36 c.2 biennio 02/03)</b>		<b>399,96</b>
<b>Produttività annua</b>	<b>7.718,72</b>	<b>7.718,72</b>
<b>TOTALE utilizzo fondo consolidato</b>	<b>99.364,21</b>	<b>99.364,21</b>

<b>Lettera K) primo comma art.15</b>	<b>7.850,00</b>	<b>15.200,00</b>
Piani di zona	2.050,00	-
Istat	2.300,00	2.000,00
Merloni	2.000,00	12.000,00
Messi notificatori ICI	1.500,00	200,00 1.000,00
<b>Quinto comma art.15</b>	<b>11.850,00</b>	<b>9.350,00</b>
Progetto sicurezza	11.000,00	8.000,00
Servizio estivo asilo nido	850,00	1.350,00
<b>TOTALE utilizzo fondo variabile</b>	<b>19.700,00</b>	<b>24.550,00</b>
<b>TOTALE FONDO 2007</b>	<b>119.064,21</b>	<b>123.914,21</b>
Risparmio della disciplina dello straordinario anno precedente		1.085,72
Risparmi del fondo anno precedente	3.969,86	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>123.239,07</b>	<b>124.999,93</b>

<b>COSTITUZIONE FONDO ANNO 2007</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>Lettera A) primo comma art.15 STABILE</b>	<b>72.325,51</b>	<b>72.325,51</b>
Importo di cui all'art.31 c.2 lett.b) del CCNL 06/07/1995 fondo previsto per il 1998 (fondo remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno)	10.656,63	10.656,63
Importo di cui all'art.31 c.2 lett.c) del CCNL 06/07/1995 fondo previsto per il 1998 (fondo per compensare partic. responsabilità e posizioni di lavoro)		
Importo di cui all'art.31 c.2 lett.d) del CCNL 06/07/1995 fondo previsto per il 1998 (fondo per qualità della prestazione individuale)		
Importo di cui all'art.31 c.2 lett.e) del CCNL 06/07/1995 fondo previsto per il 1998 (fondo per produttività e miglioramento dei servizi)	61.668,88	61.668,88
Quota parte delle risorse di cui alla lett.a) dell'art.31 c.2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII e VIII che risulti incaricato delle P.O.calcolata in proporzione al numero dei dipendenti		
<b>Lettera b) primo comma art.15 STABILE</b>		
Risorse aggiuntive (0,5%+2,5% del monte salari 1993, esclusa la quota relativa alla dirigenza e al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art.32 del CCNL del 06/07/1995		
Risorse aggiuntive (ulteriore incremento del 0,65% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 16/07/1996		
<b>Lettera c) primo comma art.15 STABILE</b>		
Risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 06/07/1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16/07/1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese di personale dipendente, salvo quello derivante dall'applicazione del CCNL		
<b>Lettera f) primo comma art.15 STABILE</b>		
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art.2 comma 3 del D.lgs 29/1993, ovvero i risparmi derivanti dalla cessazione della corresponsione di trattamenti economici erogati a dipendenti a seguito di leggi, regolamenti o atti amministrativi, ma non dovuti in quanto non previsti contrattualmente		
<b>Lettera g) primo comma art.15 STABILE</b>	<b>8.988,05</b>	<b>8.988,05</b>
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998 al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali dal CCNL del 16/07/1995		
<b>Lettera h) primo comma art.15 STABILE</b>		
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art.37 e 4 del CCNL del 06/07/1995 (indennità di direzione e di staff al personale della ex VIII qualifica)		
<b>Lettera j) primo comma art.15 STABILE</b>	<b>4.312,13</b>	<b>4.312,13</b>
Importo pari allo 0,52% del monte salari dell'anno1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno successivo		
<b>Lettera l) primo comma art.15 STABILE</b>	<b>-8.203,46</b>	<b>-8.203,46</b>
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione di processi di decentramento e delega delle funzioni		
Somme destinate al trattamento economico accessorio del personale nominato posizione organizzativa		- 4.552,05
<b>Lettera m) primo comma art.15 STABILE</b>	<b>888,61</b>	<b>888,61</b>
Risparmi derivanti dalla applicazione dello straordinario di cui all'art.14 solo 3%		

<b>Art.4 ccnl 5/10/01 comma1</b>	<b>STABILE</b>	<b>7.659,05</b>	<b>7.659,05</b>
Gli enti a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1/04/1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza			
<b>Quinto comma art.15</b>			
In caso comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art.6 del D.lgs 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio PARTE LEGATA ALL'INCREMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA			
<b>Art.4 ccnl 5/10/01 comma 2</b>	<b>STABILE</b>	<b>807,74</b>	<b>807,74</b>
Le risorse di cui al comma 1, sono incrementate dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 fino al 2003			
<b>Art.32 comma 1 CCNL 16/10/2003</b>		<b>6.877,68</b>	<b>6.877,68</b>
Le risorse decentrate previste dall'art.31 comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, da un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001			
<b>Art,32 comma 2 CCNL 16/10/2003</b>		<b>5.546,52</b>	<b>5.546,52</b>
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo: Enti Locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa di personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti			
<b>Dichiarazione congiuntan.14 e 15 CCNL 22/01/2004</b>		<b>579,43</b>	<b>579,43</b>
<b>Art.4 comma 1 CCNL 09/05/2006</b>		<b>4.135,00</b>	<b>4.135,00</b>
Importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003 (esclusa la quota relativa alla dirigenza)			
<b>FONDO UNICO CONSOLIDATO</b>		<b>99.364,21</b>	<b>99.364,21</b>
<b>Lettera d) primo comma art.15</b>			
Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art.43 della legge 449/97			
<b>Lettera e) primo comma art.15</b>			
Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo ai sensi e nei limiti dell'art.1 e seguenti della L. 662/96 e successive integrazioni e modificazioni			
<b>Lettera k) primo comma art.15</b>		<b>7.850,00</b>	<b>15.200,00</b>
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art.17			
<b>Secondo comma art.15</b>			
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal colcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari ( esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.			
<b>Quarto comma art.15</b>			
Gli importi previsti dal comma 1 lett.b), e) e dal comma 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità			

<b>Quinto comma art.15</b>		
In caso comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di cui all'art.6 del D.lgs 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio PARTE LEGATA ALL'INCREMENTO D'ORGANICO DAL 2004		
<b>Quinto comma art.15</b>	<b>11.850,00</b>	<b>9.350,00</b>
In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art.6 del D.lgs 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio PARTE VARIABILE LEGATA AI NUOVI SERVIZI		
<b>Primo comma art.16</b>		
Limitatamente all'anno 2000, in difetto di stipulazione dell'accordo cui al comma 1 nel termine ivi previsto, gli enti, diversi di quelli di cui al precedente comma e che si trovino nelle condizioni previste nell'art.16, comma 1 del ccnl 01/04/1999		
<b>Art.4 CCNL 05/01/2001 comma 2</b>		
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2004		
<b>Art.32 comma 7 CCNL 16/10/2003</b>		
La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificati nei commi 3, 4, 5, e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001 esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art.10 (alte professionalità)		
<b>TOTALE PARTE VARIABILE FONDO</b>	<b>19.700,00</b>	<b>24.550,00</b>
<b>TOTALE FONDO 2007</b>	<b>119.064,21</b>	<b>123.914,21</b>
Risparmio della disciplina dello straordinario anno precedente	205,00	1.085,72
Risparmi del fondo anno precedente	3.969,86	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>123.239,07</b>	<b>124.999,93</b>

