

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Soncino
per l'anno 2006**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. ~~422~~ del ~~3-11-2005~~, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente.

il giorno 7/12 2006 alle 15.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. dr. LUISA FACCHI - SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE

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

LEON. CESARE : CGIL

MAZZULLO FAUSTO : CISL

CHIODI ROSARIO : UIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

DANELLI LUIGI

MAINA GIANFRANCO

CADENARTORI GIOVANNI

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


Danelli


Maina


Cadenartori

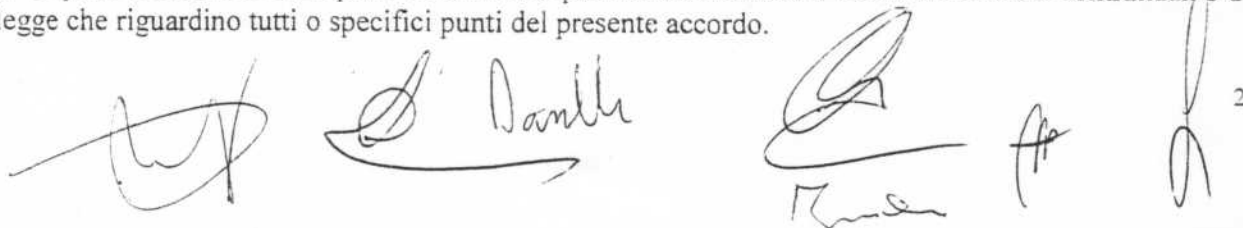

Facchi

Art. 1
Premessa

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

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Soncino.
- Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio a tempo indeterminato, fatti salvi gli istituti di automatica applicazione per gli altri dipendenti.
- Il presente contratto entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione ed ha una validità pari a quella del CCNL nazionale. Lo stesso rimarrà comunque in vigore sino all'approvazione di un nuovo Contratto decentrato integrativo.
2. Con apposito accordo annuale vengono definite le modalità di erogazione delle risorse decentrate (artt. 31 CCNL 22.01.2004 e 17 del CCNL).
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL, i contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1 del medesimo articolo, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16 del medesimo CCNL. **Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.**
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.



2

Art. 3

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:

① “le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.” (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

② le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime; nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 5

Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:

Contrattazione collettiva a livello nazionale

Contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate nel ccnl;

Concertazione

Informazione.

Consultazione



Danilo



R. S.



A. S.

Monitoraggio e verifiche.

Art. 6

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA SULLE MATERIE E CON LE MODALITÀ INDICATE NEL CCNL

Come previsto dall'art. 4, commi 1 e 2 del CCNL, le parti stipulano il contratto decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 17 del CCNL. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

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;

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);

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);

i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed 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;

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;

le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19.11.1990 n. 333, anche per le finalità della L. 10.4.1991, n. 125;

i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k);

le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL;

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. n. 29/1993 ora art. del D.lgs. n. 165/2001;

i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

2. Come previsto dall'art. 16, comma 1, del NOP, le materie di contrattazione decentrata di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 sono integrate dalle seguenti:



4

completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2, del NOP;

modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14 del CCNL.

3. Per le materie indicate al comma 2 dell'art. 4 del CCNL quali la formazione (lett. d), miglioramento dell'ambiente di lavoro (lett. e), la qualità del lavoro in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi (lett. f) e le politiche dell'orario di lavoro (lett. m) esiste l'obbligo di contrattare ma non di contrarre.

Art. 7

MODALITA' DI CONTRATTAZIONE

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme, salva diversa intesa tra le parti.

2. Le parti s'impegnano a contenere la durata delle trattative nel limite massimo di 3 mesi dalla richiesta di convocazione e si svolgerà con i soggetti sindacali previsti dall'art. 1 del presente accordo.

3. Le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL designeranno il proprio rappresentante, il cui nominativo verrà comunicato all'Amministrazione.

4. L'integrazione delle delegazioni trattanti con nuovi e diversi soggetti quando la trattativa è già in corso, sarà oggetto di adeguata e preventiva informazione all'altra parte.

5. Sarà oggetto di adeguata e preventiva informazione l'eventuale sostituzione od integrazione di documenti inerenti le materie in corso di contrattazione.

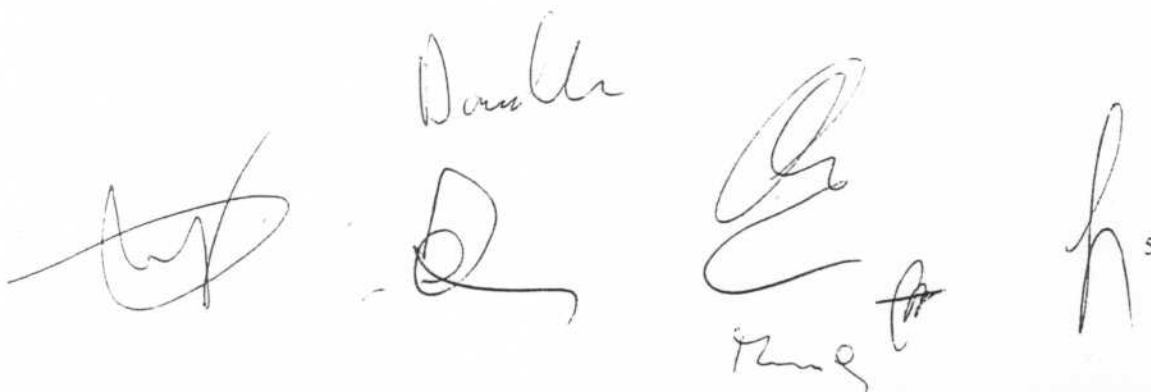
6. La contrattazione si svolgerà in un'unica sessione negoziale su tutti gli istituti rimessi ad essa dal CCNL.

7. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati.

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

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

8. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.



Art. 3
Concertazione

La concertazione riguarda la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie indicate all'art.16 co.2 del NOP:

Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie

Valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni

Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica

d. Metodologia permanente di valutazione

Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5 del N.O.P.

Individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 co.6 del N.O.P.

Attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2, nonché all'art.8 del CCNL:

Articolazione dell'orario di servizio

Calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido

Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni

Andamento dei processi occupazionali

Criteri generali per la mobilità interna



Deputato



6

Art. 9

Modalità di Concertazione

Ciascuna delle parti, in base all'art.6 comma 1 del CCNL (22/1/2004), ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art.7 del contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.

In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

.Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

.La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

.La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

.La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo dell'ente, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 10

Informazione

L'Azienda informa periodicamente e tempestivamente la delegazione sindacale aziendale sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere data *preventivamente*, in forma scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale o dal presente contratto come oggetto di contrattazione o concertazione.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

linee di organizzazione dei servizi;

innovazione tecnologica degli stessi;

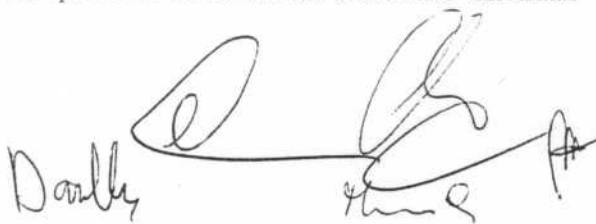
processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato, fino a diversa comunicazione, nella persona di che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

5. Relativamente alle OO.SS. di competenza, l'informazione sarà completamente a cura dell'Amministrazione, anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

6. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

La comunicazione alle OOSS avviene ad opera del coordinatore delle RSU aziendali



Art. 11
Consultazione

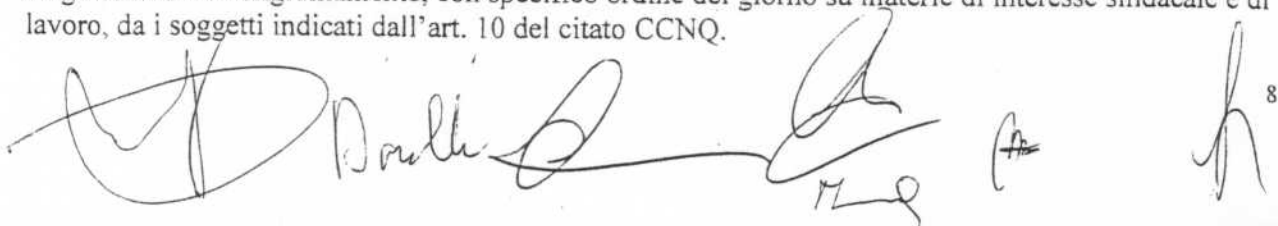
La consultazione con le organizzazioni sindacali viene svolta sulle materie previste dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, ed in particolare dall'art. 6 dello stesso che al 1° comma testualmente recita " Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale"

Art. 12
Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

Art. 13
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.



3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai contratti nazionali e decentrati vigenti.

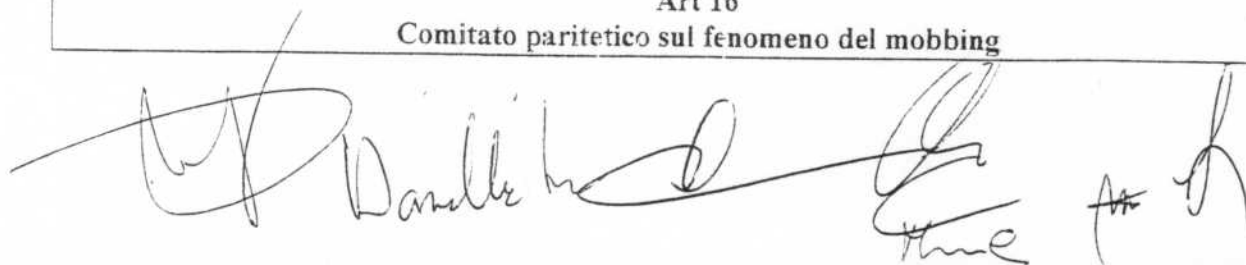
Art. 14 Diritto di affissione

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. L'ente si impegna, nel caso di attivazione di una rete intranet, a permettere l'utilizzo da parte dei soggetti di cui al comma precedente di detta rete con la costituzione di una bacheca elettronica sindacale interna.

Art. 15 Pari opportunità

Per quanto concerne le pari opportunità, le parti richiamano espressamente quanto stabilito in merito all'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001.

Art 16 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing



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

Art. 17

Formazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale

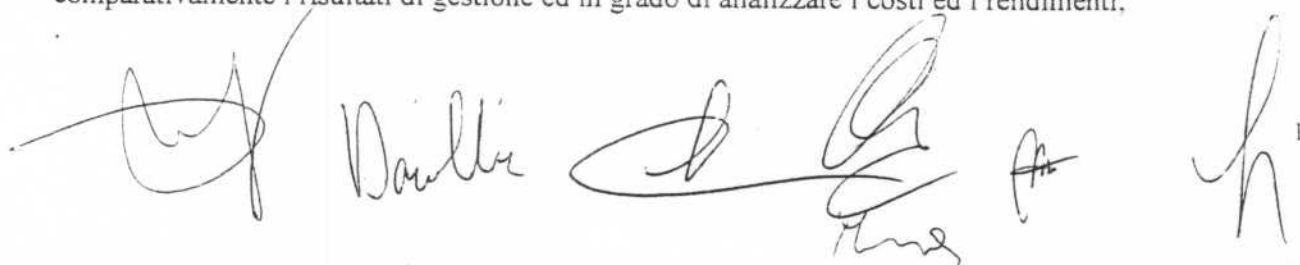
Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento.

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità.

2. Le parti riconoscono l'importanza strategica dello strumento formativo per il cambiamento organizzativo e lo sviluppo delle professionalità dei dipendenti e, pertanto, si impegnano a rendere permanente l'uso di tale strumento mediante stanziamento di risorse finanziarie nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

3. Le parti concordano che i programmi annuali e pluriennali delle attività formative terranno conto delle seguenti priorità:

- a) formazione connessa con l'avvio di nuovi servizi presso l'ente
 - b) aggiornamento del personale addetto agli uffici interessato da innovazioni legislative e tecnologiche;
 - c) riqualificazione del personale interessato a processi di mobilità;
 - d) formazione del personale di prima assunzione;
- formazione connessa alla diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
sviluppo della cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
sviluppo delle analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;



4. Il programma formativo sarà elaborato sulla base di apposita analisi del fabbisogno formativo.

Art.18

LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA E IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Sugli aspetti riguardanti il miglioramento dell'ambiente di lavoro le parti danno atto di quanto è già stato svolto ed in corso di realizzazione in materia di sicurezza in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni.

L'Amministrazione si impegna, inoltre, a mantenere costantemente informato il Rappresentante dei lavoratori e le Rappresentanze sindacali riguardo a tutti gli adempimenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro previsti dal decreto legislativo n. 626/1994.

Art.19

Costituzione fondo delle risorse decentrate

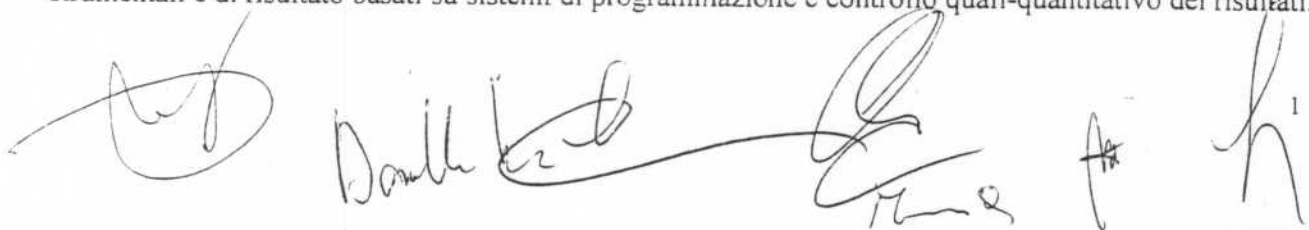
1. Il fondo verrà costituito annualmente ai sensi dell'art. 31 del CCNL sottoscritto in data 22.01.2004 ed in applicazione dei CCNL vigenti. L'ipotesi dell'Amministrazione relativa alla costituzione del fondo verrà inviata alle RSU ed OO.SS. nei modi stabiliti per l'informazione.

2. Per l'anno 2006 la costituzione del fondo delle risorse decentrate risulta dall'**ALLEGATO A)** al presente contratto. Tale allegato verrà annualmente aggiornato con il prospetto relativo all'anno di competenza.

Art.20

Utilizzo del fondo delle risorse decentrate

Le parti concordano che il fondo di cui al precedente articolo verrà annualmente finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e controllo quali-quantitativo dei risultati.



Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL le risorse annualmente previste nel fondo di cui all'art. 12 del presente contratto, in relazione alle finalità di cui al precedente comma, sono utilizzate per: erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. L'attribuzione di tali compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi per entrambe gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

La metodologia per la attuazione di tali criteri per la attribuzione dei compensi selettivi individuali di merito oltre che la eventuale metodologia per la valutazione dei "progetti" di cui al capo 1°, sono previste nel sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente, oggetto di concertazione. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi selettivi individuali di merito sulla base di automatismi comunque denominati.

costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31.3.1999.

L'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse decentrate di cui all'art. 10 del presente contratto, in sede di contrattazione integrativa decentrata.

In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 5 del CCNL 31.3.1999, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22.01.2004.

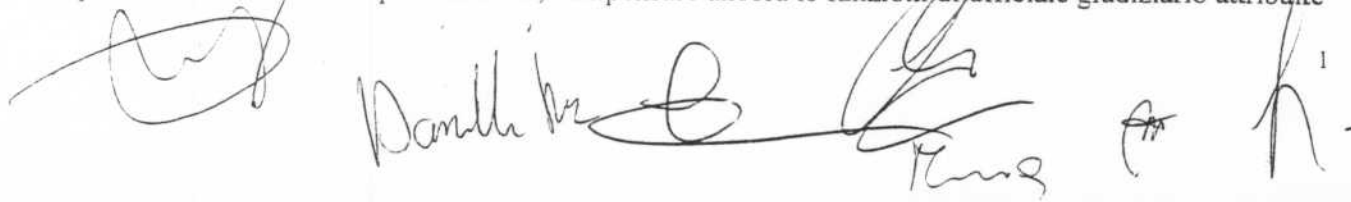
erogare le indennità di turno, rischio e reperibilità, orario notturno, festivo, notturno festivo secondo la disciplina prevista in materia dai CCNL vigenti. Per quanto riguarda l'individuazione delle prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale da parte del personale dipendente si rimanda a quanto stabilito nell'ALLEGATO C) al presente contratto.

compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL 31.3.1999 nei limiti stabiliti dai CCNL vigenti. I criteri per la definizione di tali responsabilità sono riportate nell'ALLEGATO A e B.

incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. K) del CCNL 1.4.1999.

compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare altresì i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to read 'Dante', and then several smaller, more abbreviated initials and signatures, including one that looks like 'K'.

ai messi notificatori; attribuire altresì le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Tali responsabilità verranno individuate in sede di accordo annuale; in tale sede verranno anche stabiliti i relativi compensi nei limiti stabiliti dai CCNL vigenti.

Art.19
Norme finali

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto si rinvia alle norme contrattuali, legislative e regolamentari nel tempo vigenti.

Art.20
Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

_____ *[Signature]*

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

_____ *[Signature]*
_____ *[Signature]*
_____ *[Signature]*

PER LE OO SS.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

ALLEGATI

- Costituzione del fondo per le risorse decentrate
- Distribuzione delle risorse decentrate
- Sistema delle relazioni e diritti sindacali
- Situazioni che determinano il rischio
- *Sensibilità*

Allegato A e B

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

1. In applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per l'anno 2006 risulta costituito:

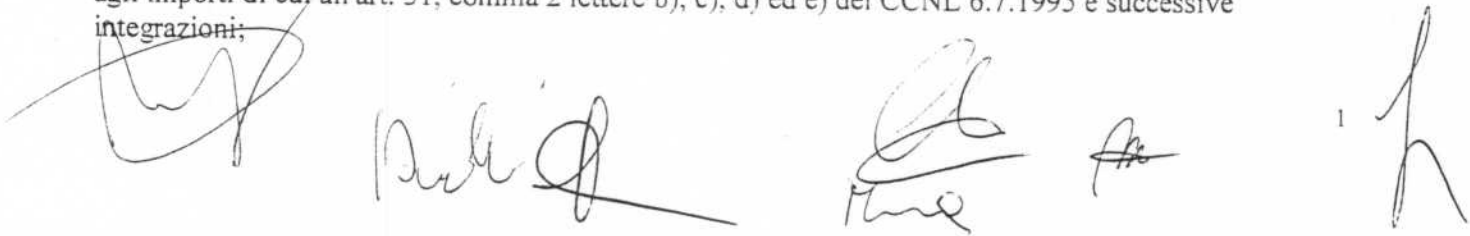
dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2005 comprensive delle integrazioni previste dall'art. 32, commi 1, 2 e 7 dello stesso CCNL (0,62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza, 0,50 % e 0,20% dello stesso monte salari ove ne ricorrano le condizioni previste ai successivi commi).

In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo.

Le citate risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono rappresentate dalle somme nel 2003 riferite:

ai risparmi del 3% delle risorse destinate al lavoro straordinario in applicazione dell'art. 14, comma 4 del CCNL del 1.4.1999;

agli importi di cui all'art. 31, comma 2 lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995 e successive integrazioni;



alla quota di risparmio derivante dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale riferite al 1998 (art. 1, comma 59, legge 662/96);
 alla quota a suo tempo destinata al lavoro straordinario degli incaricati di posizione organizzativa;
 alle eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio di cui all'art. 32 del CCNL 6.7.1995 e all'art. 3 del CCNL del 16.7.1996 (0,5% e 0,2% del monte salari del 1993 esclusa la quota dei dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'amministrazione e 0,65%, 0,6% e 0,8% del monte salari con riferimento all'anno 1995 esclusi i contributi a carico dell'ente e la quota destinata ai dirigenti);
 ai risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs 29/93 (ora D.lgs 165/01);
 alle risorse già destinate al pagamento del livello economico differenziato;
 alle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 (€ 774,69);
 alle risorse derivanti dallo 0,52% del monte salari riferito all'anno 1997 con esclusione della quota relativa alla dirigenza;
 alle somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito a seguito di processi di decentramento delle funzioni amministrative;
 alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL del 1.4.1999 derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche;
 all'1,1% del monte salari del 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza ex art. 4, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 alle risorse derivanti dalla retribuzione annuale di anzianità e dagli assegni *ad personam* in godimento al personale cessato dal servizio a far data dall'1.1.2000;
 alle risorse derivanti dall'eventuale applicazione del 2% del monte salari del 1999, art. 16 del CCNL del 1.4.1999 come integrato dall'art. 48 del CCNL 14.9.2000.
 Le risorse indicate ai punti precedenti e contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo del 2003 sono **definite in un unico importo che resta confermato con carattere di stabilità anche per gli anni successivi**.
 In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le citate disposizioni contrattuali continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
 dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
 dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32, commi 1, 2 e 7 relative all'anno 2003 e computate *una tantum* nella quantificazione delle risorse di cui al presente articolo attivabili solo per l'anno 2004;
 dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004) e dalle risorse derivanti da eventuali risparmi dal fondo destinato al lavoro straordinario.

	Importo del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2005 art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 82.993,00
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2005 in applicazione di successive disposizioni.	€ 0
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2006	€ 0






1.d	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o all'accrescimento degli esistenti dal 1.1.2004.	€ 1.033,00
1.e	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che ha cessato il servizio successivamente al 2000	€ 8.129,66
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€ 0
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€ 0
2.c	Risorse derivanti dalla quota di risparmio della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 1 c.59, L. 662/96) dall'1.1.1999.	€ 0
2.d	Eventuali risparmi dovuti alla disciplina del lavoro straordinario .	€ 0
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività.	€ 25.995,4
2.f	Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999).	€ 5.800,00
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€ 0
2.h	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001 ove previsto nel CCDI dell'anno 2003 (dichiarazione congiunta n. 17 allegata al CCNL del 22.1.2004).	€ 0
2.i	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (L.109/94, L.446/97, ecc.).	€ 2.500,00
3. a	Incremento pari allo 0,62% del monte salari del 2001	€ 6.266,00
3. b	Incremento pari allo 0,50% e allo 0,20%, ove ne ricorrano le condizioni, del monte salari 2001	€ 5.053,00
4a	Somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno 2004	€ 0
4b	Somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno 2005	€ 2.338,61
4c	Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2004	€ 2.133,75
5 a	Incremento pari allo 0,5% del monte salari del 2003 (art. 4.1 CCNL 2004/2005)	€ 5124,33
5 b	Incremento pari allo 0,3% del monte salari del 2003 (art.4.2 CCNL 2004/2005)	€ 3074,6
TOTALE FONDO		€ 150.441,35

risorse stabili: 1a 1 b 1c 1d 1e 3a 3b 4c 5a

Totale € 110.732,74 + risp.05 €2338,61 = Tot.€ 113.071,35

Risorse variabili: 2a 2b 2c 2d 2e 2f 2g 2h 2i 5b

Totale € 37.370

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale :

La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01) è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo.

Qualora per l'erogazione di tali risorse in favore dei dipendenti sia prevista dalla normativa di riferimento l'individuazione, mediante contrattazione collettiva decentrata integrativa, dei criteri di attribuzione e non si sia ancora provveduto in tal senso, le parti convengono che tale disciplina trovi attuazione a seguito di un successivo contratto integrativo da stipularsi entro il corrente anno.

Le risorse di cui al presente articolo non distribuite nell'anno di riferimento, perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono **considerate economie di bilancio**.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo **attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio**.

In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:
le risorse destinate all'attuazione dell'art. 18, della L. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino ad un totale di:

€ 1.500,00

Le parti confermano la disciplina in epigrafe, secondo le norme riportate nel vigente regolamento comunale, approvato con deliberazione GC n. 295/2000 e s. m. i.

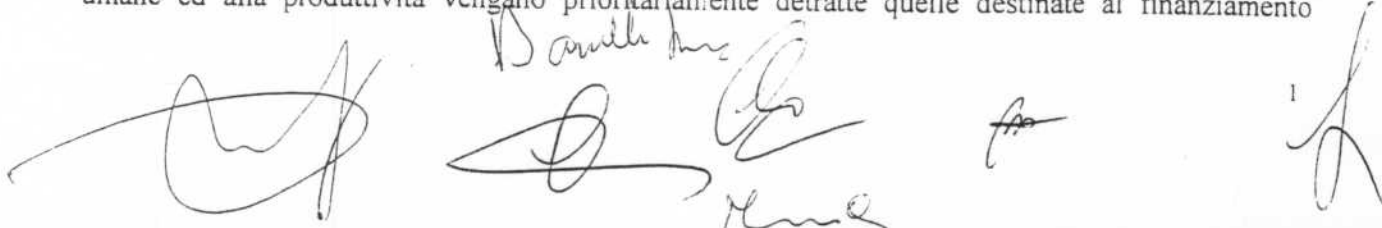
le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontino a un totale di:

€ 1.000,00

che verranno distribuite a seguito di quanto previsto nell'apposito "**Regolamento per l'erogazione dell'incentivo recupero evasione icip**" approvato con deliberazione gc n. 171/2004.

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€2.500,00	147.941,35	

2. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento



dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

Art. 1

**Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004
dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione, per gli anni 2003 e 2004, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per un totale annuo di € 18.412,5

Il fondo, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, risulta pari a:

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 18.412,5	€ 129.528,85	€

Art. 2

Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate - art. 17, comma 2, lett. B del CCNL dell'1.4.1999 e delle risorse destinate al personale educativo.

2a progressioni economiche

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 20.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato.
3. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale in servizio a seguito di processi di mobilità esterna.



King Danelli



4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 2a è pertanto depurata dai seguente importi, meglio dettagliati nella tabella più sotto riportata:

€ 20.792,51 per p.e. fino al 2004

€ 6.556,19 per led

€ 815,88 per le progressioni destinate per il 2005

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 28.164,58	€ 101.364,27	

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€	6.556,19
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€	0
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€	
Importo dovuto per le progressioni orizzontali anno 1999	€	7.446,79
Importo dovuto per le progressioni orizzontali anno 2000	€	5.445,49
Importo dovuto per progressioni orizzontali anno 2001	€	3.414,71
Importo dovuto alle progressioni orizzontali anno 2002	€	2.532,79
Importo dovuto alle progressioni orizzontali anno 2004	€	1952,73
Importo dovuto alle progressioni orizzontali anno 2005	€	815,88
IMPORTO TOTALE	€	28.164,58

2b Personale educativo

Il fondo determinato ai sensi dei precedenti articoli è ulteriormente ridotto dalle quote destinate al finanziamento **dell'indennità dovuta al personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di € 3.843,00

Il fondo di cui all'art. 1 detratte le risorse destinate al finanziamento della indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate ed al finanziamento delle indennità dovute al personale educativo secondo le modalità di cui ai precedenti punti, risulta pari a:



TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 3.843,00	€ 97.521,27	

Le parti, avendo il CCNL del 22.1.2004 confermato, con modificazioni ed integrazioni, la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.4.1999, convengono che la ripartizione delle risorse indicate al comma 7 del precedente articolo sia la seguente.

Art. 3

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

1° - Esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate obiettivamente individuate.

Tali condizioni ricorrono solo nel caso in cui queste non siano già previste da apposite disposizioni di legge, la cui validità sia stata prorogata dal CCNL e che contemplino già specifiche indennità.

Il compenso per attività svolte in condizioni di disagio va corrisposto ai dipendenti:

Profilo professionale	n. addetti
<u>Addetti al cimitero</u>	n. 3
Addetti al trasporto scolastico	n. 3 di cui n. 2 effettivi e n.1 supplente
Portiere	n. 2 di cui n. 1 effettivo e n. 1 supplente
Addetto Commercio	n. 1
Addetto concessioni edilizie	n.1



Il compenso è fissato in €. 56,82 mensili per gli addetti al cimitero e € 85,21 per gli autisti dello scuolabus e va erogato in base alla effettiva presenza in servizio.

Per detti Dipendenti si considerano "presenza in servizio" i giorni in cui il dipendente usufruisce del congedo ordinario e i recuperi per lavoro straordinario.

Il compenso per il Portiere, l'Addetto al commercio e alle istruttorie dei permessi a costruire è fissato in €. 1,90 (pari a €. 56,82/30) per ogni giornata in cui effettuano le prestazioni in un arco giornaliero superiore a 10 ore.

Ai fini del pagamento da parte dell'Ufficio personale, i rispettivi Responsabili del Servizio comunicano il numero delle ore per le quali va erogata l'indennità di disagio.

Dall'1.12.2004, viene fissato un ulteriore compenso a titolo di disagio per il Portiere il quale, per effetto della norma contenuta nell'art. 7 del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni ed integrazioni (diritto del Lavoratore a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore), è costretto – per garantire diversi servizi collocati nella ore serali/notturne – a modificare in modo sistematico il proprio orario di lavoro. Il compenso è fissato in €. 20,00 per ogni serata lavorativa che non consenta al Lavoratore di riprendere il servizio entro le h. 8.00 del mattino successivo.

Ai fini del pagamento da parte dell'Ufficio personale, i rispettivi Responsabili di Servizio comunicano il numero delle ore per le quali va erogata l'indennità di disagio.

Il compenso va erogato:

addetti al cimitero: nei mesi di giugno – luglio – agosto;

addetti al trasporto scolastico: nei mesi da ottobre a giugno.

Il compenso compete ai suddetti dipendenti in quanto gli stessi, nei periodi sopra indicati, svolgono il servizio in un arco temporale giornaliero superiore a 10 ore; gli autisti, inoltre, svolgono il servizio con n. 4 interruzioni giornaliere.

Ai fini del pagamento da parte dell'ufficio personale, il responsabile del servizio dell'area tecnica dovrà annotare sul cartellino segnapresenze le motivazioni dell'assenza dei dipendenti sopra indicati.

Le indennità di disagio **non sono cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità** quali ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità;

Spesa annua presunta € 3.000,00

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 3.000,00	€ 94.521,27	€

2 MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO - FESTIVO - FESTIVO/NOTTURNO

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.



Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari ad € 1.400,00

Le maggiorazioni per orario notturno – festivo - festivo/notturno vengono erogate ai dipendenti:

Profilo professionale	n. addetti
Addetti al cimitero	n.3
Portiere	n.2
Addetto all'edilizia	n.1

A tal fine:

- Addetti al cimitero: il responsabile del servizio entro il 10 di ogni mese comunica per iscritto all'ufficio personale i nominativi dei dipendenti in servizio alla domenica e nei giorni festivi.
- Portiere e addetto all'edilizia: i rispettivi responsabili di servizio entro il 10 di ogni mese comunicano all'ufficio personale il numero delle ore per le quali vanno applicate le maggiorazioni per prestazioni effettuate in orario notturno

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 1.400,00	€ 93.121,27	€


 Daniele


 2

3 Indennità di: turno

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di turno, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14.09.00, sono le seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Agenti p.m.	5	
TOTALE	5	

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

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

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 7.000,00	€ 86.121,27	€

L'indennità di rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
competete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

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







2


Profili	n. addetti
Addetti al cimitero	n.3
Addetti alle strade	n.4
Addetti al verde	n.2
Addetti manutenzione immobili	n.2
Addetti agli impianti elettrici	n.1
Addetto alla pulizia delle strade	n.1

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 4.000,00	€ 82.121,27	€

5 Indennità di reperibilità

In applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

 Daniel





la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

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

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

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

N° dei dipendenti coinvolti	somma prevista annua
5	2.800,00

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 2.800,00	€ 79.321,27	€

6 Indennità maneggio valori

In applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che è nominato agente contabile, in relazione al numero di giorni di presenza effettivi in un anno:

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

Servizi che comportano maneggio valori	Indennità giornaliera	somma prevista annua
Economato		
TOTALE	0,52	152,00

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 152,00	€ 79.169,27	€

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Donella



2

Art. 4**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

A) In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e sostituito dall'art. 6 del CCNL 2004/2005 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità. Per ogni dipendente l'indennità non può essere superiore a € 2.500,00 annui lordi.

2. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente (come da tabella n°1 CCNL 6.7.1995) è erogata in quote mensili, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€ 1.900,00
b) Responsabilità di diversi procedimenti amministrativi di particolare complessità	€ 2.000,00
c) Attività di staff considerata di particolare importanza	€ 1.000,00
d) Responsabilità a carattere specialistico	€ 1.700,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Nel caso in cui la persona ricopra un ruolo per un periodo inferiore all'anno, viene rideterminata in base ai mesi effettivi di copertura ruolo

5. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. in caso di sospensione della prestazione per maternità e malattia la liquidazione viene interrotta ed automaticamente ripristinata con la ripresa del servizio.

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

importo dell'indennità annua	Tot. Dipendenti	Ruolo dei dipendenti interessati	Mesi	somma prevista
€ 1.400,00	1	Resp. Edilizia	12	€ 1.400,00
€ 2.000,00	1	Resp. Pop Resp. sicurezza	12	€ 2.000,00

Danelli Duz

€ 1.000,00	1	Elettricista (l. n.40/90)	12	€ 1.000,00
€ 1.700,00	1	Responsabile PL	12	€ 1.700,00
€ 500,00	1	Responsabile espropri	12	€ 500,00
	5			€ 6.600,00

B) Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al punto a) del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza. L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300
Ufficiale elettorale	€ 300
Responsabile di tributi	€ 300
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300
Responsabile di archivi informatici	€ 200
Ufficiale anagrafe	€ 150

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

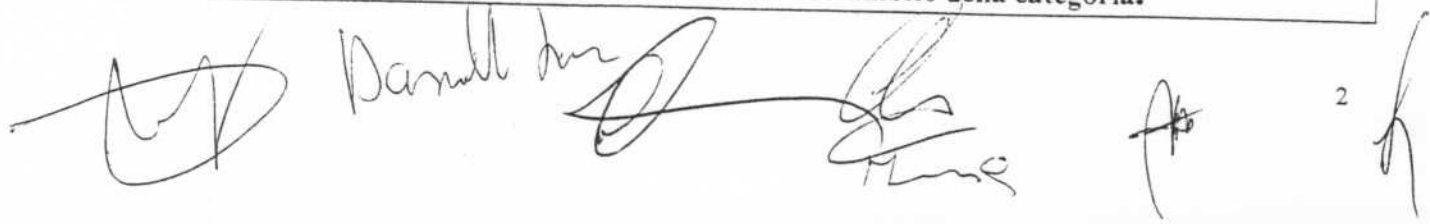
importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
150	3	€ 450
200	1	€ 200
300	4	€ 1200
TOTALE		€ 1.850,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 8450,00	€ 70.719,27	€

Art 5

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

 2

1. le parti danno atto che :

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;

per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;

per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;

per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004, aggiornata dalla tabella B) allegata al CCNL del 09.05.2006;

c) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

d) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

e) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;

f) vengono messe a disposizione nel quadriennio risorse pari a € 12.875,00 circa che verranno ripartiti nel quadriennio;

g) In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono riportati nel *vigente Sistema di Valutazione Dipendenti*;

h) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5 del CCNL del 1.4.1999, al fondo di cui all'art. 2 dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto A) sono destinate con riferimento all'anno 2006 le seguenti risorse:

€ 5.000,00

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 5.000,00	€ 65.719,27	€



Art. 6-
Art. 7 comma 7 CCNL 31.3.99

Art. 7, comma 7 CCNL 31.3.99 € 931,11
- Livietti Sergio: € 452,09 (passaggio dalla 2ª q.f. alla 3ª q.f.)
- n. 4 vigili: € 479,02 (passaggio dalla 5ª q.f. alla 6ª q.f.)

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 931,11	€ 64.788,16	

Art. 7-
Progetti strumentali dell'ente

Ogni anno la Giunta Comunale può approvare progetti strumentali, anche sottoposti dai dirigenti (art. 17, comma 1 CCNL 1/4/99), in coerenza con i programmi e progetti della Relazione previsionale programmatica, in attuazione degli indirizzi politici e degli obiettivi della Giunta stessa. I progetti verranno valutati secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione dipendenti, e gli stessi e dovranno rispondere ai requisiti in essi previsti.

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 34.870,00	€ 29.918,16	



Dante



Art. 6

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

Tali risorse vengono assegnate a ciascun settore secondo la procedura vigente ed ammontano per l'anno 2006 pari a

€ 29.918,16

TOTALE da detrarre	TOTALE RESTANTE FONDO	% detrazione
€ 29.918,16	€ 0	€

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

[Signature]

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

PER LE CCSS

[Signature]
[Signature]

[Signature]

ALLEGATO C)

INDIVIDUAZIONE DELLE PRESTAZIONI CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI PER LA SALUTE E PER L'INTEGRITÀ PERSONALE DIPENDENTE

VISTO il comma 1 dell'art. 37 del CCNL 14.9.2000 che stabilisce che "Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente";

le parti con il presente accordo individuano le prestazioni di lavoro che comportano rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come segue:

Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico;

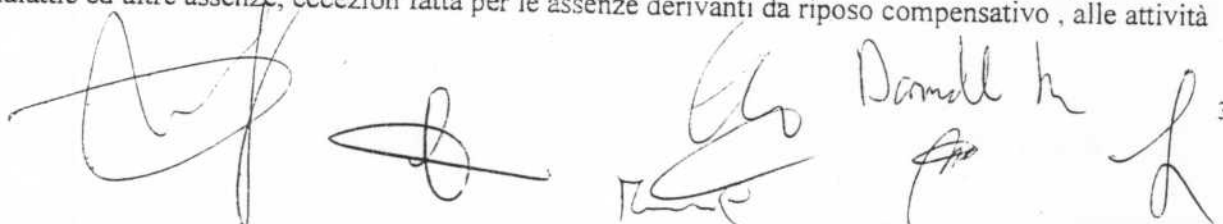
Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;

Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere fluviali;

Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;

Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;

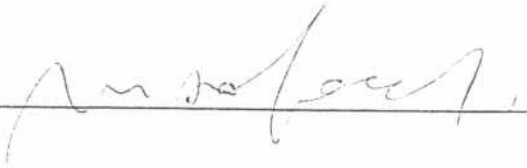
Qualora vi fosse personale delle categorie anzidette non adibito, anche temporaneamente per ferie, malattie ed altre assenze, eccezion fatta per le assenze derivanti da riposo compensativo, alle attività



comportanti rischio, al medesimo l'indennità di rischio prevista dal contratto verrà corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio medesimo.



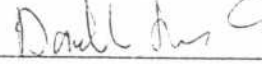
L'indennità prevista dai CCNL verrà corrisposta esclusivamente al personale che effettua le prestazioni di cui al comma precedente inquadrato nella categoria A e B, pos. Economica B1.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

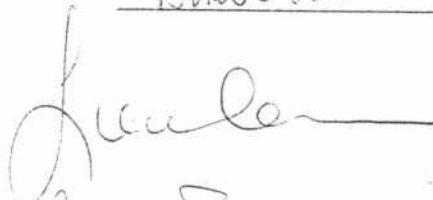




LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

PER LE OO SS



Comune di Soncino

Provincia di Cremona
P.zza Garibaldi, 1 – cap. 26029

Direttore Generale

Tel. 0374-837842

Fax. 0374-837860

Cod. Fisc./P.IVA: 00177340197

E-Mail direttore@comune.soncino.cr.it

Soncino, 22.12.2006

Prot. n.: 46910

Spett.le

ARAN

*Agenzia per la rappresentanza negoziale delle
pubbliche Amministrazioni*

Via del Corso 476

00186 Roma

Oggetto: *contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il quadriennio
2006-2009*

Trasmettiamo, ai sensi dell'art. 5, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, copia del contratto collettivo decentrato integrativo specificato in oggetto, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data 7.12.2006.

Alleghiamo altresì per completezza di informazione copia della delibera di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato approvata dalla Giunta Comunale in data 3.11.2006 con atto nr. 122, dando atto che la stessa è stata trasmessa ai revisori dei conti il 20.11.2006 e non sono pervenuti ad oggi rilievi.

Distinti saluti.



Il Segretario Comunale
Dr.ssa Luisa Facchi