

CONTRATTAZIONE

COLLETTIVA INTEGRATIVA DECENTRATA

PER IL COMUNE DI

SAMOLACO

ANNO 2010

SOTTOSCRITTA IN DATA 24/12/ 2010

L'anno **duemiladieci**, il giorno ventitrè del mese di dicembre alle ore 09.00, presso il Municipio di SAMOLACO si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 01.04.1999, per la stipula del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato.

La delegazione trattante è così composta:

➤ **PER LA PARTE PUBBLICA :**

**Cerri Rina, Segretario comunale
Vener Claudia - Assessore**

PER LA PARTE SINDACALE:

1. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei CCNL.

CGIL/FP Signore Bottà Claudio

**CISL/FP Signore Fedele Michele
Signore Calviello Rino**

2. I componenti della rappresentanza sindacale unitaria del comune di Samolaco

➤ **Andreoli Danilo presente**

PARTE A – DEI DIRITTI SINDACALI

Art. 1

Oggetto e durata dell'accordo

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato si applica a tutto il personale del Comune di Samolaco ed ha validità per il solo anno 2010.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 2

Ammontare delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Le parti prendono atto che l'Amministrazione Comunale, in applicazione dell'art. 8, comma 1, del CCNL 11/04/2008, ha quantificato complessivamente le risorse decentrate per l'anno 2010, riviste in data odierna, con gli aumenti previsti dal nuovo contratto collettivo nazionale lavoro e concessi a valere dal 01.01.2010, come sotto riportato:

1. Art. 31, comma 2 CCNL 22.01.2004: RISORSE FISSE: ANNO 2010

Risorsa derivante dalla diminuzione del 3% straordinari anno precedente: Art. 14, comma 4 CCNL 1.4.1999	€	57,80
Art. 14, comma 4 CCNL 1.4.1999		
Integrazione f.do risorse Art. 15, c.1, lett. a), CCNL 1.4.1999	€	7.542,47
Art. 15, c.1, lett.b), CCNL 1.4.1999	€	-
Art. 15, c.1, lett.c), CCNL 1.4.1999	€	-
Art. 15, c.1, lett.f), CCNL 1.4.1999	€	-
Art. 15, c.1, lett.g), CCNL 1.4.1999	€	2.289,63
Art. 15, c.1, lett. h) CCNL 1.4.1999	€	-
Art. 15, c.1, lett. i), CCNL 1.4.1999	€	-
Integrazione fondo 0,52% del monte salari anno 1997, esclusa dirigenza, (CCNL 01/04/99 art. 15, c1 lett. j) - 0,52% x 144.347,60	€	750,61
Art. 15 co. 5: risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche e dalla reale copertura dei posti a tempo indeterminate	€	€ 5.034,25
A dedurre:		
❖ Per una unità cessata nel 2009 (€26.037,85/10)		
❖ Per una unità cessata il 30/09/10 (€ 26.037,85/10) x3/12	- €	2.603,78
	- €	650,95
Art. 15, c.1, lett.l), CCNL 1.4.1999	€	-

Art. 15, c. 5 CCNL 1.4.1999 Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche (SOLO per il 2005).	€	0	
Integrazione fono 1,1% del monte salari anno 1999, esclusa dirigenza (Art. 4, c. 1 CCNL 5.10.01) 1,1% m.s. 1999 (200.339,78 DET. N. 686/2001)	€	2.203,74	
Integrazione fondo retribuzione individuale anzianità personale cessato dal 01.01.00 - Art. 4, c. 2, CCNL 5.10.2001	€	3.096,02	
Recupero somme detratte per led e progressioni economiche indennità di comparto non effettivamente spese	€	1.665,96 (agente polizia municipale cessato il 30/06/2009)	
Integrazione fondo 0,62% del monte salari anno 2001, esclusa dirigenza, (CCNL 22/01/04 art. 32, c1) - 0,62% x 206.959,95 (DET. 173/2005)	€	1.283,15	
Integrazione fondo 0,50% del monte salari anno 2001, esclusa dirigenza, (CCNL 22/01/04 art. 32, c2-3) - 0,50% x 206.959,95	€	1.034,80	
incrementi (0,20%) destinata al finanziamento di alte professionalità	€	-	
CCNL Art. 15 c.5, CCNL 1.4.1999	€	-	
Integrazione f.do indennità di comparto a carico dell'Ente	€	457,53	
Integrazione fondo 0,50% del monte salari anno 2003, esclusa dirigenza, (CCNL 09/05/06 art. 4, c 1) - 0,50% x 223.129,60	€	1.115,65	
Integrazione fondo 0,60% del monte salari anno 2005, esclusa dirigenza, (CCNL 06/07 art. 8, c21) - 0,60% x 273.843,04 (G.M. N. 61/2009)	€	1.643,00	
			≡ 25.310,90
A DEDURRE:			
BENEFICI ART. 7 commi 3 e 4 ccnl 31/3/99		0,00	
EX LED		0,00	
PROG.2007		8.844,81	
INDENNITA'COMPARTO (CARICO ENTE + FONDO)		4.814,43	
Nuove progressioni dal 01/01/2008		2.729,74	
PROGRESSION PERSONALE ASS. MOBILITA'		0,00	
totale somma da finanziare con fondo		16.338,98	
TOTALE RISORSE STABILI			€ 8.921,92

Gli aumenti percentuali previsti dall'art.8, comma 2, del ccnl 11.04.2008, pari allo 0,60% del monte salari risultante dal conto del personale 2005 (€ 273.843,04), sono quantificati come segue:

• Spese di personale + irap (€ 16.039,00) anno 2007 (da consuntivo):	€.	455.116,91
• Entrate correnti anno 2007:	€.	1.757.940,99
• Rapporto percentuale spese di personale 2007 con entrate correnti 2007: Al 39%)		25,89% (inf.
• Monte salari anno 2005:	€.	273.843,04
• Aumento risorse fisse per l'anno 2008: 0,60%*	:	€. 1.643,06

2. Art. 31, comma 3, CCNL 22.01.2004: RISORSE VARIABILI:

Art.31 comma 3 CCNL 22/01/2004

Art. 15, c.1, lett. e), CCNL 1.4.1999 (P.T eliminato ai sensi art. 73 legge 133/08)	€	-
Art. 15, c.1, lett. k), CCNL 1.4.1999	€	3.021,94
Art. 15, c.1, lett. m), CCNL 1.4.1999 (art. 3 c. 82 L. 244/07) pagato 2009 – limite straordinario	€	0
Art. 15 c. 1 lett. J CCNL 01/04/1999 Risorse da specifiche disposizioni di legge finalizzato ad incentivi di prestazioni o risultati, comprende risorse art. 4 c. 3 e 4 CCNL 05/10/01 (SOLO 2005)	€	
Art. 15, c. 5 CCNL 1.4.1999 senza incrementi di d.o. (indennità di chiamata)	€	-
Art. 4, c.3-4 CCNL 5.10.2001 integra lett. e), k), art. 15 CCNL 1.4.1999	€	-
Integrazione fondo 1,2% del monte salari anno 1997 (CCNL 1/04/99 art. 15, c 2) - 1,2% x 144.347,60	€	1.732,17
Art. 54, CCNL 14.9.2000 (notifiche)	€	-
Art. 48 Code Contrattuali 1/4/1999 2% m.s. 1999 (solo per il 2000)	0	
Art. 2 C. 3 del CCNL 11/04/2008 Incremento risorse decentrate art. 31 c. 3 – 0,3% sul monte salari 2005 (€273.843,04) – solo per il 2008	€	
Art. 15, c.1, lett. m), CCNL 1.4.1999 (art. 3 c. 82 L. 244/07 Straordinari)		
Art. 15, c. 4, CCNL 1.4.1999	€	-
Contributo per iscrizione anagrafica cittadini comunitari e relativa attestazione di soggiorno (D.lg.vo n. 30/2007) NON ANCORA COMUNICATO	€	
Progettazioni interne (pagate nel 2009)	€	0
Art. 4 c. 2 CCNL 31.07.2009 1% monte salari 2007 (244.433,43)* SOLO 2009	€	0
	€	
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	4.754,11

Il fondo viene integrato da una somma versata dallo Stato pari ad €. 0,00 (in applicazione dall'art. 2, comma 11, L. 244/07 (finanziaria 2008). Tale importo è destinato agli operatori dei servizi demografici che hanno effettivamente svolto le nuove funzioni attribuite ai Comuni dal D. Lgs 30/2007.

Art. 3

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.

L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

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.

I provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai responsabili di servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno comunicati alle Organizzazioni e alle Rappresentanze Sindacali.

Gli Istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. 01.04.1999, così come modificati dal nuovo c.c.n.l. del 22.01.2004.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro 30 giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne contestualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 5

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. Lgs. n.81 del 09.04.2008, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione della malattie professionali, materia già trattata nella precedente contrattazione decentrata ed attualmente in fase di attuazione.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

Vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.

L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione di interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza, come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna all'informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza della salute e dei rischi.

Art. 6

Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni-Autonomie Locali", al fine di garantire i servizi essenziali in caso di sciopero viene assicurato il seguente contingente minimo di personale per ogni singolo ente:

- n.1 addetto per i servizi stato civile e servizio elettorale;
- n.2 addetto al servizio sepolture, ove lo sciopero sia coincidente con il giorno del funerale;
- n.1 addetto servizio personale/ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi.

Art. 7

Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive:

1. flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali e nella fruizione del part-time;
2. diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

PARTE B – DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 8

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro, dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi" e garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini.

Le delegazioni convengono sulla necessità dell'articolazione degli orari di servizio, introducendo, dove sia possibile, forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, contemperando, in modo equilibrato, le esigenze della utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

E' ammessa la flessibilità dell'orario di lavoro nella misura massima di 60 minuti giornalieri, nel rispetto delle fasce di apertura al pubblico degli uffici, senza preventiva autorizzazione/comunicazione, con compensazione nel medesimo giorno.

Art. 9

Ferie

La disciplina in materia di ferie è, innanzitutto, regolata dall'art.36, comma 3, della Costituzione, che tutela il diritto del lavoratore ad un periodo di ferie annuali retribuite cui non si può rinunciare.

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie previsto dall'art.18 del c.c.n.l. 06.07.1995.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono, di norma, monetizzabili. Sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nell'anno di competenza, le ferie dovranno essere fruite nei termini previsti dalla vigente normativa.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite le 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare, ai sensi e alle condizioni previste dalla legge 937/1977.

Art. 10

Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzati come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Non essendo stato possibile reperire le risorse necessarie da destinare alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario per l'anno 2010.

I Responsabili di servizio si impegnano a verificare le condizioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e a individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

Si ribadisce che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile del servizio e dovrà essere debitamente motivata.

L'autorizzazione da parte del responsabile dovrà essere preventiva: in casi assolutamente imprevedibili l'autorizzazione a consuntivo dovrà avvenire entro il primo giorno lavorativo successivo.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato, ai sensi delle norme contrattuali in vigore. Non può essere recuperato il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro che non sia stato autorizzato come lavoro straordinario, fatta salva la flessibilità prevista nel precedente articolo 8.

Si conviene che l'eventuale anticipazione dell'orario di lavoro e/o posticipo del fine lavoro che non comporti un aumento di orario di almeno 30 minuti non danno diritto alla corresponsione dei compensi per straordinario.

PARTE C – DELLE POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 11

Formazione ed aggiornamento

L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine l'Ente per l'anno 2010 e per ciascun anno a seguire si impegna a destinare un adeguato importo annuo per la formazione e l'aggiornamento professionale.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI promuove direttamente o tramite istituzioni od associazioni preposte le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- Corsi di formazione professionale per il personale neo assunto; per i primi 3 mesi il personale neo assunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo servizio;
- Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità, capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico nel rapporto con l'utenza;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute ed igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e, se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri, compresi i rimborsi spesa previsti dalla normativa vigente sono a carico dell'Amministrazione.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti commi costituiranno, a tutti gli effetti, per ogni singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente, ciò qualora il dipendente dimostri di avere acquisito ulteriori e più elevati livelli di professionalità.

Art. 12

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

In relazione all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazioni o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni di intervento.

Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché alla organizzazione degli uffici sono previste le seguenti iniziative:

- conferenze per servizi, debitamente riscontrate, con cadenza almeno annuale;
- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;

Le parti, anche in riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20.09.2001, riconoscono l'opportunità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Art. 13

Utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse decentrate per l'anno 2010, quantificate in € 25.310,90 + 4.754,11 (tot. 30.065,01), in applicazione dell'art. 31 del ccnl 22.01.2004, come descritto all'art. 2 del presente contratto, vengono così utilizzate:

fondi	descrizione fondi	proposte 2009
A	progressioni orizzontali già assegnate	11.574,55
B	risorse stabili disponibili per progressioni	8.921,92
C	indennità di comparto	4.814,43
D	indennità di disagio per categoria B	1.375,00
E	indennità turno, rischio	870,00
F	particolari responsabilità	3.700,00
G	ufficiale stato civile-anagrafe, elettorale	75,00
H	Iscrizione anagrafica cittadini comunicati	0,00
I	chiamate	1.090,00
L	compenso per straordinari	0,00
M	incentivazione produttività e miglioramento servizi	0,00

Le risorse di cui al fondo I verranno quantificate secondo le disposizioni normative vigenti.

Art. 14

Fondo "A": criteri per la progressione orizzontale

La valutazione per le possibili progressioni economiche orizzontali è annuale; è estesa a tutto il personale (compresi i dipendenti incaricati di posizioni organizzative) e relative categorie, dalla A alla D.

Potranno essere valutati i dipendenti con almeno 2 anni di anzianità nella categoria e profilo professionale di provenienza, ai sensi dell'art. 9, comma 1, del ccnl 11.04.2008.

Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale sono acquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riqualificazioni.

Per i dipendenti in part-time i costi sono rapportati alle ore part-time contrattuali.

Il percorso delle progressioni orizzontali e verticali concesse nel periodo 2002/2010 viene tracciato nel seguente prospetto:

Queste condizioni ricorrono solo nel caso in cui queste non siano già previste in altre apposite disposizioni di legge che contemplino specifiche indennità

Per l'anno 2010 le risorse destinate al pagamento per indennità derivante da disagio sono quantificate in **€. 500,00** a favore degli operai in categoria B e viene confermata la destinazione come da contrattazione precedente.

Profilo professionale	n° addetti	Somma prevista
Operai DI CUI 1 PER 9/12 (500,00 X2 + 500,00 x9/12)	3	€ 1.375,00
TOTALE	3	€ 1.375,00

Art. 17

Fondo "E": Risorse destinate a indennità varie.

- Indennità di rischio:

- o in applicazione della disciplina dell'art. 37 del ccnl 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio ;
- o è quantificata in € 30 mensili (art. 41 del 22.01.2004);
- o compete per i soli periodi di effettiva esposizione al rischio.

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

Profilo professionale	n° addetti	Somma prevista
Operaio per 9 mesi di cui 2 di ferie e recuperi	1	€ 210,00
Operaio (11 mesi)	2	€ 660,00
TOTALE	1	€ 870,00

Art. 18

Fondo "F": Risorse all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del ccnl 01.04.1999, come sostituito dall'art. 7 del ccnl 09.05.2006, 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, specifiche indennità.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione annua fino a un massimo € 2.500,00.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità procedimento (servizio tecnico)	€ 1.500,00
Ufficiale di anagrafe/stato civile (3/12)	€ 300,00
Responsabilità procedimento (agente polizia municipale)	€ 1.000,00
Responsabile procedimento anagrafe (9/12)	€ 900,00
TOTALE	€ 3.700,00

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

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

Art. 19

Fondo "G e H": Ufficiale stato civile – anagrafe – elettorale.

G - All'art. 17 del ccnl 1.4.1999 è aggiunta la seguente lettera i): *Compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale...*

L'importo massimo del compenso è definito in euro 300,00 annui.

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità Ufficio (servizi demografici) 3/12	€ 75,00
Totale	€ 75,00

H -Lo Stato ha versato al Comune una somma pari ad €. ____ in applicazione dall'art. 2, comma 11, L. 244/07 (finanziaria 2008). Tale importo è destinato agli operatori dei servizi demografici che hanno effettivamente svolto le nuove funzioni attribuite ai Comuni dal D. Lgs 30/2007.

Art. 20

Fondo "I" il: Legge 109/94: Legge Merloni e s.m.

Il fondo verrà quantificato e distribuito secondo le disposizioni vigenti.

Art. 21

Risorse fondo "M": Incentivazione produttività e miglioramento servizi

Il personale interessato è quello di ruolo organico.

Ad ogni Settore/servizio viene attribuito un budget monetario calcolato proporzionalmente al numero dei dipendenti assegnati; sulla base delle somme a disposizione i Responsabili di servizio elaborano, all'inizio di ciascun esercizio finanziario, progetti congruenti con gli obiettivi di PEG assegnati.

La valutazione dei progetti e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione da corrispondere al singolo dipendente è di esclusiva competenza del responsabile del servizio, mediante utilizzo di apposita scheda individuale, allegata al presente accordo quale parte integrante.

Si conviene che la produttività sia costituita sui seguenti elementi: oltre al grado di raggiungimento degli obiettivi espressi dai progetti, vengono presi in considerazione la capacità, l'arricchimento professionale, l'impegno, l'interazione.

I criteri di distribuzione sono determinati, quindi, dai seguenti parametri:

- a) valutazione individuale, secondo i criteri di cui alla scheda individuale;
- b) obiettivi raggiunti, secondo i criteri di cui alla scheda individuale;
- c) dalle giornate di presenza: un'assenza per malattia superiore ai 30 giorni comporta la riduzione del premio proporzionalmente ai giorni di malattia.

L'importo previsto per l'incentivazione produttività e il miglioramento dei servizi è destinato a variare nella sua quantità, in quanto è il risultato ultimo del fondo generale a disposizione, sottratto delle quote variabili di cui ai fondi A/B/C/D/E/F/G/H/I/L.

Art. 22

Fondo "L": indennità di chiamata

Viene confermata la così detta "INDENNITÀ DI CHIAMATA", stabilito dal contratto decentrato per l'anno 2008 in € 30,00 per chiamate feriali ed in €50,00 per quelle festive:

Le risorse destinate per tali indennità sono €

n. Chiamate effettuate durante l'anno 2010

dipendente	n. chiamate feriali	n. chiamate festive	
Andreoli Danilo	17	2	€ 610,00
Micheroli Albertino	4	0	€120,00
Del Fante Ennio	0	0	€ 0
Macciolini Maurilio	7	3	€360,00
Ciocca Daniela	0	0	0
Ciocca Paola	0	0	0
TOTALE			€ 1.090,00

Copertura assicurativa

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

Art. 22

Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido per il solo anno 2010. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 23

Riepilogo fondo

Il fondo da distribuire a seguito del presente contratto collettivo integrativo decentrato valido per il l'anno 2010 è il seguente:

	descrizione fondi	proposte 2009
	Progressioni dal 01/01/2010	€ 6.312,49
	indennità di disagio per categoria B	1.375,00
	indennità turno,	1.090,00
	Rischio	870,00
	particolari responsabilità	3.700,00
	ufficiale stato civile-anagrafe, elettorale	75,00
	totale fondo	13.422,49

COMUNE DI

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE – ANNO 2010

Cognome e nome dipendente: _____

PROFILI DELLA CATEGORIA “C”

Competenze da valutare	Raramente	In modo discontinuo	In modo sufficiente	Discretamente	In modo più che buono	Ottimamente
1) Sa risolvere i problemi operativi scegliendo le modalità più efficienti avendo come riferimento regole predefinite, identificando autonomamente i problemi di fondo, valutando le alternative	1	3	5	7	9	10
2) Sa interagire tra i vari settori, entrando in sintonia con gli interlocutori degli altri servizi, fornendo aiuto ed informazioni	1	3	5	7	9	10
3) Sa aggiornarsi spontaneamente per adeguare la propria operatività al mutare delle esigenze e delle situazioni, adeguando la propria attività anche di fronte a frequenti imprevisti	1	3	5	7	9	10
4) Sa rispettare i tempi stabiliti nel rispetto degli obiettivi assegnati	1	3	5	7	9	10
5) Utilizza le conoscenze tecniche specifiche attraverso l'uso di strumenti informatici	1	3	5	7	9	10
6) Sa lavorare efficacemente in una gamma di situazioni diverse programmando il proprio lavoro su un medio arco temporale facendo riferimento ad indirizzi di massima	1	3	5	7	9	10
7) Sa avere un comportamento positivo, così da essere in grado di mettersi a disposizione del suo “cliente”	1	3	5	7	9	10

COMUNE DI samolaco

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE - ANNO 2010

Cognome e nome dipendente: _____

PROFILI DELLA CATEGORIA "B"

Competenze da valutare	Raramente	In modo discontinuo	In modo sufficiente	Discretamente	In modo più che buono	Ottimamente
1) Sa operare per risolvere i problemi operativi di natura routinaria, circoscritti al proprio ambito di lavoro, adeguando la propria attività anche di fronte a frequenti imprevisti	1	3	5	7	9	10
2) Sa rispondere alle sollecitazioni di aggiornamento provenienti da altri	1	3	5	7	9	10
3) Sa essere un riferimento per il comportamento operativo dei colleghi con cui opera direttamente e sa appianare le microconflittualità del suo ambiente lavorativo	1	3	5	7	9	10
4) Sa rispettare i tempi stabiliti nel rispetto degli obiettivi assegnati	1	3	5	7	9	10
5) Sa lavorare bene nell'ambito di regole e procedure predefinite, nel rispetto delle responsabilità assegnate e delle regole dell'Ente	1	3	5	7	9	10
6) Sa lavorare efficacemente in una gamma di situazioni diverse programmando il proprio lavoro su un breve arco temporale e seguendo indirizzi prefissati	1	3	5	7	9	10
7) Sa avere un comportamento positivo, tanto da essere in grado di mettersi a disposizione dell'utente o del "cliente" interno	1	3	5	7	9	10

Letto, confermato e sottoscritto.

- PER LA PARTE PUBBLICA :

- **L'Assessore**
F.to Vener Claudia
- **Segretario Comunale**
F.to Dott.ssa Cerri Rina

- PER LA PARTE SINDACALE:

1. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei CCNL.

- **C.G.I.L. FP:**
F.to Sig. Bottà Claudio

- **C.I.S.L. FPS:**
F.to Sig. Calviello Rino

2. I componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Samolaco

- **F.to Sig. Andreoli Danilo**