CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMUNE DI CASOLE D'ELSA

PREMESSA

Le parti con rinnovo della contrattazione decentrata intendono riaffermare il valore dei **servizi pubblici come luoghi della società nei quali assumono consistenza i diritti di cittadinanza,** investendo sulla loro qualità intervenendo sulla organizzazione del lavoro per rendere più certi, trasparenti ed efficaci obiettivi e risultati dell'attività amministrativa, ponendo con forza la centralità della valorizzazione delle persone, attraverso il miglioramento della qualità complessiva della condizione lavorativa, dalla formazione alla crescita professionale e salariale, alla sicurezza ed al rispetto della dignità e della trasparenza delle scelte che le riguardano.

Le parti si impegnano a perseguire nell'ambito della contrattazione decentrata i seguenti obbiettivi prioritari:

- L'affermazione del valore sociale del lavoro pubblico, anche in forma associata, e la conseguente difesa della gestione pubblica e diretta delle funzioni e delle attività amministrative e istituzionali proprie degli enti locali.
- L'affermazione del governo e del controllo, *nel rispetto delle relazioni sindacali*, dei processi di esternalizzazione e privatizzazione dei servizi che normative di legge vigenti rendono inderogabili;
- Lo sviluppo di politiche per la stabilizzazione del lavoro precario, per assicurare diritti e tutele omogenee nei luoghi di lavoro e per dare stabilità alle funzioni pubbliche che i lavoratori degli enti pubblici assicurano.
- La valorizzazione del lavoro rafforzando il *ruolo* di intervento delle rappresentanze sindacali sull'organizzazione del lavoro e favorendo percorsi di crescita professionale verticali ed orizzontali, di formazione continua e di miglioramento complessivo della condizione lavorativa;
- Lo stanziamento di adeguate risorse aggiuntive del bilancio per assicurare effettivi incrementi delle disponibilità economiche da destinare ai vari sistemi incentivanti.
- Contrattare un'adeguata politica degli orari che, fuori da schemi predefiniti, possa cogliere al meglio l'obiettivo della massima qualità dei servizi attraverso una maggiore flessibilità, riuscendo così a coniugare senza sprechi, esigenze di vita e di lavoro.

Disposizioni generali

Art. 1
Ambito di applicazione e durata.

Le disposizioni del presente contratto si applicano a tutto il personale delle Cat. A, B, B3, C, D, D3 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part time, CFL .
Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2006, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.
Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del C.C.N.L. stipulato in data 22/01/2004 e comunque per gli esercizi finanziari successivi sino alla stipula del quadriennio 2006-2009.
Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.1999).
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.
Alla scadenza del 31.12.2006 il presente contratto si rinnova automaticamente se nessuna delle due parti lo abbia disdetto con lettera A.R. almeno tre mesi prima e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

Art. 2
Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato che:" le pubbliche amministrazioni pubbliche 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, co. 3 del D.Lgs. 165/01)" le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime 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. 3
Relazioni Sindacali

Le parti concordano di fare riferimento al nuovo protocollo di relazioni sindacali allegato sub "A" al presente contratto.

Art. 4
RLS Tutele e Diritti

La parte pubblica assicura specifici stanziamenti di risorse nel Bilancio annuale di Previsione per affrontare i problemi relativi alla sicurezza.
Le parti ritengono inoltre indispensabile garantire la massima efficacia all'azione ispettiva, di analisi e di intervento degli RLS.
Le parti si danno reciproca assicurazione sull'obbligo di :
rispetto del diritto di informazione degli RLS a tutti i livelli;
garantire la definizione di un monte ore annuale pro-capite di 50 ore per l'attività ispettiva degli RLS;
considerare come orario di servizio un ulteriore, adeguato numero di ore mensili da utilizzare per le riunioni degli RLS;
equiparare le ore a disposizione degli RLS con i permessi sindacali ai fini del calcolo del premio incentivante e degli altri istituti contrattuali.

Art. 5
Diritto di Sciopero - Servizi Essenziali e Contingenti Minimi

Sevizi e Uffici Interessati

Per renderli coerenti ed in linea con le norme previste dall'ACN in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali del Comparto sottoscritto in data 19/09/2002 si conviene che sono interessati alla Presente regolamentazione i seguenti Uffici e/o Servizi:

UFFICI E/O SERVIZI VARI
Anagrafe
Mensa
Polizia Municipale

In riferimento ai servizi essenziali indicati sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla partecipazione allo sciopero solo in caso di sciopero per l'intera giornata, suddivisi per servizio, qualifica funzionale, profilo professionale.

SERVIZIO e/o UFFICIO	
Anagrafe	**n° 1 unità cat. D - C - B**
Mensa	**n° 1 unità cat. B**
Polizia Municipale	**n° 1 unità cat. C/D**

Si confermano le norme previste nella Contrattazione decentrata sottoscritta in data 02.05.2001.

Art. 6
Lavoro atipico

Le parti si impegnano ad attivare specifiche azioni in appositi tavoli paritetici finalizzate alla conoscenza, regolamentazione, ed estensione dei diritti *di tutta l'area* del lavoro atipico, precario o comunque esternalizzato che concorre alla realizzazione delle attività del Comune di Casole d'Elsa, tenendo presente l'accordo sottoscritto in data 21.06.2005 tra il comune e le OO.SS. FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL - ALAI CISL - CPO UIL - NIDIL CGIL e la RSU AZ.LE per la regolamentazione dei rapporti di lavoro atipici.

Le parti si impegnano, nel rispetto delle compatibilità definite dal quadro normativo nazionale di riferimento, affinchè i prossimi piani occupazionali dell'Ente tengano conto di una progressiva stabilizzazione di tutte quelle posizioni lavorative per le quali il ricorso a forme di lavoro precario, atipico, ecc sia continuo e ripetuto nel tempo.

In questo senso le parti assumono impegno di ricorrere a forme di lavoro "esterno" solo se non è possibile ricorrere a contratti di lavoro a tempo determinato.

Art. 7
Comitato Paritetico sul fenomeno mobbing

Le parti si impegnano nel rispetto della norma contrattuale di cui all'art. 8 del CCNL 22/01/2004 a costituire il Comitato paritetico di Ente sul fenomeno mobbing entro e non oltre il 31/12/2007.

Costituzione del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2006. Destinazione residui fondo 2005.

Art. 8

Costituzione del fondo per il 2006 di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004 e destinazione residui fondo 2005.

Le parti in prima istanza si impegnano a procedere ad una verifica sui residui del Fondo 2005 e alla sua destinazione in via prioritaria alla remunerazione degli istituti contrattuali ad oggi non erogati e previsti sia dalla contrattazione nazionale che da quella decentrata.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per l'anno 2006 risulta costituito come dalle voci di cui al prospetto allegato lett. "B".

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite, nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il Fondo per l'istituzione e disciplina dell'indennità di comparto (art. 33);
- mantenere, ove possibile, integra nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. C e di Cat. D quest'ultimo non incaricato delle funzioni di posizione organizzativa (art. 36, co. 1);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B,C e D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, co. 2)
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività , secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, ecc...);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, etc..);
- di mantenere, nel limite consentito dal fondo, le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, perseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione e al conseguimento degli obiettivi (Art. 37 del CCNL 22.01.2004).

Nel caso si manifesti una non sufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

La quota di ricorse eventuali e variabili è quantificata annualmente dall'Amministrazione Comunale e oggetto di apposito confronto con le OO.SS.

Disciplina dell'utilizzo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Art. 9
Risorse destinate a compensare l'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.**

1) Il compenso mensile lordo per lo svolgimento di tali attività è stabilito in € 10,33 per undici mensilità;

2) i profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Addetti Servizi tecnico manutentivi esterni	10	€ 1.136,30
Addetti Servizio cucina centralizzata	5	€ 473,70
Addetti Servizi sociali	7	€ 6.160,00
		€
		€
TOTALE		**€ 7.770,00**

Art. 10
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. 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
Addetti Servizi sociali	4	€ 8.680,00
Addetti Servizio cucina centralizzata	4	€ 530.00
Addetti Ufficio turistico	2	€ 160,00
Polizia municipale	1	€ 600,00
TOTALE		**€ 9.970,00**

2. **L'indennità di rischio,** in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
   a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio
   b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41del 22.1.2004);

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

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Addetti Servizi tecnico manutentivi esterni	11	€ 3.630,00
Addetti videoterminali	10	€ 3.135,00
Addetti Servizio cucina centralizzata	5	€ 1.375,00
TOTALE		**€ 8.140,00**

3 **L'indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

a) in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 3.000 (tremila);
b) per un valore pari a € 300 (trecento) giornalieri;

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.
Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
Economato	1	€ 341,00
		€
TOTALE		**€ 341,00**

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:

a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità sono previste per un importo complessivo pari a **€ 26.221,00;**

Art. 11
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. 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 è attribuito a decorrere dall'anno 2006 dalla data dell'atto formale di individuazione al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, specifico compenso.

Il compenso per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogato per 12 mensilità sulla base dei seguenti criteri:
Personale a tempo indeterminato appartenente alla cat. D
1. Attività di coordinamento, non occasionale, di più addetti anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.
2. Titolarità di specifiche responsabilità rilevabili da:
responsabilità di procedimenti complessi e rilevanti;
elevato livello di autonomia nella programmazione e gestione delle procedure e attività affidate;
tipologia di utenti dei procedimenti affidati complessa o per numerosità o per particolare qualificazione.
Per l'attribuzione dell'indennità dovranno essere presenti entrambi i parametri.
Sarà liquidato, con periodicità mensile, per 12 mensilità un compenso annuo pari a € 2.000,00.

Personale a tempo indeterminato appartenente alla cat. C.

1. Attività di coordinamento, non occasionale di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.
2. Svolgimento di attività caratterizzata da:

variabilità di problemi da affrontare;
gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
autonomia operativa a supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.

3. Titolarità di responsabilità di procedimenti complessi e rilevanti.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei tre parametri.
Sarà liquidato con periodicità mensile, per 12 mensilità, un compenso annuo pari a € 1.500,00.

Personale a tempo indeterminato appartenente alla cat. B.

1. Attività che richiedono competenze specialistiche e responsabilità di coordinamento

ovvero

2. Attività di particolare complessità tecnica.

Sarà liquidato, con periodicità mensile, per 12 mensilità, un compenso annuo pari a € 1.000,00.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

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

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
2.000,00	3	€ 6.000,00
1.500,00	2	€ 3.000,00
TOTALE		**€ 9.000,00**

2. **Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al punto 1. 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	€ 300,00
Ufficiale elettorale	€
Responsabile di tributi	€
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
Formatore professionale	€
Responsabile CED e archivi informatici	€ 300,00
Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario	€
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

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

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	Somma prevista
300,00	3	€ 900,00
		€
		€
TOTALE		**€ 900,00**

Le parti di cui al presente contratto concordano nella opportunità di attivare percorsi di verifica nell'ambito della organizzazione del lavoro, al fine di individuare eventuali altre figure, anche di cat. B e C, cui erogare i compensi di cui all'art. 36 c. 1 del C.C.N.L. 22/01/2004.

Art.12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Dato atto che:

1) **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;
2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;
3) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL **non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;**
4) 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;

5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza ed integrata nel fondo come risorsa aggiuntiva.

A) In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali vengono confermati come da accordo decentrato del 02.05.2001.

Per eventuali reclami sulla valutazione vale la stessa procedura proposta all'art. 15 della presente piattaforma.

B) Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria sono destinate con riferimento all'anno 2006: .....**€ 1.022,00**

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale e risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. 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.

   In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate le parti assumono impegno di incontrarsi nuovamente entro e non oltre il 30 giugno 2007 per integrare il presente CCDI con la disciplina inerente:

- alle 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);
  La parte pubblica assume impegno per una rapida approvazione del Regolamento comunale.

- alle risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI);

- alle risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

- alle risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria);

- alle risorse previste per l'applicazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale;

Art. 14
Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Tali risorse vengono **assegnate a ciascun settore** secondo la seguente procedura:

a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	100
B	109
Accesso B3	120
C	130
D	147
Accesso D3	185

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un **valore complessivo** che parametra il numero dei dipendenti dell'ente in funzione del sistema di classificazione professionale vigente.

c) le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente;

d) per ottenere il budget attribuito ad ogni settore è sufficiente moltiplicare il risultato del punto c) per il valore parametrato del personale appartenente ad ogni settore seguendo la procedura indicata ai punti a) e b).

IPOTESI

Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite al relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi e dei programmi** individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del piano esecutivo di gestione (P.E.G.). Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno). Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

L'effettiva **erogazione delle risorse** destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

a) valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun settore, eventualmente distinti in sub-obiettivi assegnati al singolo ufficio e/o al dipendente. La valutazione in parola è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei report predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi.

b) compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale.

c) riduzione della valutazione individuale in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:

assenze giorni lavorativi	**Punti di riduzione della valutazione**
Fino a 10	0
Da 11 a 20	8
Da 21 a 50	15
Da 51 a 90	25
Da 91 a 130	35
Da 131 a 180	50
Oltre 180	80

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;

d) moltiplicazione della valutazione individuale di ciascun dipendente del settore, ridotta in applicazione del precedente punto c), per i valori della seguente scala parametrica:

Categoria	Parametro
A	100
B	109
B3 (ex 5^)	120
C	130
D	147
D3 (ex 8^)	185

e) divisione del budget di settore per la **somma di tutti i prodotti** ottenuti con l'applicazione della procedura di cui al punto d);

f) calcolo della quota di produttività da corrispondere ad ogni dipendente del settore determinata moltiplicando il quoziente di cui al punto e) per il prodotto ottenuto dalla valutazione individuale con la scala parametrica relativamente a ciascun dipendente del settore come indicato al punto d).

Nel caso non si sia provveduto ad assegnare ai singoli dipendenti o a gruppi di essi l'articolazione degli obiettivi gestionali derivanti dalle schede di dettaglio del PEG o di altro strumento di programmazione gestionale dell'ente, in coerenza con i programmi e progetti indicati nella relazione previsionale e programmatica, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza a seguito della predisposizione della scheda di valutazione individuale da parte del responsabile del settore. Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al responsabile del settore.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati (solo se superiori a mesi 6).

Ad ogni dipendente verrà data comunicazione delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo.

Ogni dipendente potrà presentare reclamo al Responsabile del Servizio o Settore che ha effettuato la valutazione e alla Conferenza dei Responsabili di Settore. Nel caso in cui un componente della Conferenza dei Responsabili di Settore abbia espresso direttamente la valutazione oggetto del reclamo, lo stesso è tenuto ad astenersi dalle attività della conferenza relative al reclamo medesimo.

Di tutto quanto sopra dovrà essere informata La RSU e le OO.SS.

Sono confermate le schede di valutazione adottate nella precedente contrattazione decentrata.

Il dipendente sarà convocato al fine di poter esporre le ragioni del reclamo e allo stesso viene riconosciuto il diritto a farsi assistere da un legale o da una organizzazione sindacale a cui conferisce mandato.

5. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono, per l'anno 2006, pari a **€ 18.698,00**

DISPOSIZIONI FINALI

Art.15
Personale in distacco sindacale

Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 8 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della prestazione individuale del dipendente in distacco sindacale presa in considerazione è quella media della categoria di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.
Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 12 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.
I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo di cui all'art. 8.. del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-*bis* del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

Art. 16
Prestazioni assistenziali e previdenziali

Sull'applicazione normativa dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004 le parti si obbligano ad incontrarsi entro il 31 agosto di ogni anno per la verifica sull'attuazione della relativa disciplina.

Art. 17
Formazione

Nel periodo di vigenza del presente contratto e in coerenza con il piano formativo annuale dell'Ente, già deliberato e in corso di attuazione, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione una somma non inferiore all'1% della spesa complessiva per il personale .
Si conferma l'impianto dell'art. 14 del CCID del 19/12/2000.
Per il piano di dettaglio delle attività formative si rimanda alla specifica programmazione che dovrà essere effettuata in ambito di Comunità Montana Val di Merse, livello istituzionale cui è demandata la gestione associata di tali attività.

Art. 18
Piano occupazionale e progressioni verticali

Per consentire un adeguato confronto su quanto previsto dal piano occupazionale le parti ritengono necessario che esso venga presentato entro il primo quadrimestre di ogni anno.
La regolazione e la attuazione delle progressioni verticali debbono essere ricomprese nelle attività di gestione di diritto comune secondo la disciplina dell'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 165/2001, come da dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 22/01/2004.

Art. 19
Disposizione finale

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.
La presente ipotesi di accordo è stata sottoscritta dalle parti in data 27.12.2006.

Allegato lett. "A"

Protocollo di relazioni sindacali

Comune di CASOLE D'ELSA

Premessa

Al fine di realizzare una sempre più corretta ed equilibrata gestione delle risorse finanziarie ed umane dell'Ente che garantisca un miglioramento delle attività e dei servizi prestati, Il Comune di Casole d'Elsa intende svolgere un ruolo propulsivo e innovativo attraverso un moderno modello organizzativo fondato sulla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici.
E' intenzione dell'Amministrazione e delle rappresentanze sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, gestire la contrattazione integrativa in modo da conciliare la qualità dei servizi con la valorizzazione del lavoro, delle capacità e delle attitudini professionali dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo pari opportunità a tutti i dipendenti attraverso gli istituti contrattuali e le normative vigenti.

La consapevolezza dell'importanza di un continuo e costante confronto con i soggetti sindacali sui vari aspetti dell'organizzazione del lavoro, motiva l'adozione del presente protocollo di relazioni.

ART. 1
Oggetto del protocollo

Il Comune di Casole d'Elsa, le OO.SS. rappresentative di Categoria e la R.S.U. aziendale stipulano il seguente protocollo di intesa per disciplinare ambiti e materie di competenza della contrattazione decentrata e le modalità di conduzione delle relazioni sindacali nell'Ente, in conformità alle disposizioni di cui al titolo II del CCNL del 1.4.99 e dell'Art. 40 del D.L.vo 165/2001.

ART. 2
Strumenti

Il raggiungimento degli obiettivi della contrattazione comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva decentrata integrativa
b) concertazione e confronto
c) informazione

ART. 3
Contrattazione collettiva decentrata integrativa

In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo per il salario accessorio ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1 aprile 1999
- Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale
- Criteri generali delle metodologie di valutazione
- Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi incentivanti la produttività
- Compensi di cui all'art. 17 secondo comma, CCNL 1 aprile 1999:
    - Lettera e)
    - Lettera f)
    - Lettera g)
- Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione
- Linee di indirizzo e criteri per:
    - Garanzia e miglioramento dell'ambiente di lavoro
    - Interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro
    - Attuazione degli interventi rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili
- Qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti
    - Innovazioni degli assetti organizzativi
    - Innovazioni tecnologiche
    - Innovazioni della domanda dei servizi
- Pari opportunità
- Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- Criteri per le forme di incentivazione previste da specifiche leggi che incentivano prestazioni o risultati del personale
- Modalità e verifiche per la riduzione d'orario dei lavoratori turnisti
- Criteri per la progressione economica orizzontale
- Modalità di utilizzazione dei risparmi accertati a consuntivo con riferimento alle risorse ex art. 15 CCNL 1.4.1999 (lavoro straordinario) e alle risorse ex art. 16 CCNL 1.4.1999.
- Trattamento accessorio da riconoscere agli eventuali rapporti di telelavoro
- Definizione dei casi, condizioni, criteri e modalità per attribuire la produttività ad eventuali lavoratori interinali
- Attribuzione dei compensi per particolari condizioni di lavoro o altri incentivi di cui all'art. 17 CCNL 1° aprile 1999 ad eventuali lavoratori con contratto di formazione lavoro, art. 3
- Rapporto di lavoro a tempo parziale:

individuazione di gravi e documentate situazioni familiari che consentano, tenuto conto delle esigenze organizzative, un'elevazione del 10% massimo del contingente previsto dal comma 2 dell'art. 4 CCNL/2000

- Disciplina della produttività dei lavoratori in part-time

- Definizione delle azioni positive a favore delle lavoratrici
  - Destinazione alla formazione del personale di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
  - (riqualificazione professionale personale interessato da processi di mobilità nel caso di trasferimento o Destinazione alle finalità previste dall'art. 34, comma 5, del D.Lgs 165/2001 collocamento in disponibilità) - incentivazione alla ricollocazione del personale di parte delle risorse destinate alla formazione del personale, eventualmente incrementate
  - (Lavoro straordinario) - possibilità di aumento del limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999, per esigenze eccezionali e debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico , fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

(Inquadramento retributivo del personale trasferito) - possibilità di collocazione del personale trasferito in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art 27 CCNL 5.10.2001, sino a concorrenza del valore annuo corrispondente alla ex indennità di amministrazione in godimento, senza considerare gli effetti economici prodotti ai fini dell'applicazione della disciplina dell'art.16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999.

  - Utilizzazione delle risorse del trattamento accessorio correlato al trasferimento del personale secondo la disciplina definita in sede di contrattazione decentrata integrativa in quanto le stesse confluiscono nelle disponibilità dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, in attuazione della specifica previsione contenuta nel comma 1 lett. l) dello stesso articolo
  - Importi di indennità di maneggio valori
  - Limite massimo delle ore che possono confluire sul conto individuale della banca delle ore
  - Indennità di rischio. Individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale
  - Ogni altra materia che il Contratto Nazionale di categoria demanda alla contrattazione decentrata a livello aziendale.

ART. 4
Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo integrativo

Il contratto collettivo decentrato integrativo ha validità per il periodo di vigenza del CCNL e gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla stipulazione, salvo diverse prescrizioni espressamente indicate nel contratto stesso.

Il contratto collettivo decentrato integrativo protrae i propri effetti fino alla stipula di quello successivo, ad eccezione delle condizioni di miglior favore introdotte da un nuovo CCNL o da specifici accordi aggiuntivi o di modifica.

Il contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti.

L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione aziendale con cadenza annuale.

Qualora insorgano controversie nell'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo o problemi applicativi le parti si incontrano entro 30 giorni per definire congiuntamente l'interpretazione corretta. Per avviare questa procedura la parte interessata ne fa richiesta con lettera, indicando i termini del problema.

Nell'ambito delle varie materie e questioni oggetto del contratto collettivo decentrato integrativo sono previste procedure di verifiche periodiche e di monitoraggio a garanzia della corretta applicazione dell'accordo stesso e di quanto in esso stabilito.

Compete alle R.S.U. ed alle OO.SS. di categoria la predisposizione e presentazione della piattaforma per l'avvio della contrattazione integrativa decentrata. L'Amministrazione, entro trenta giorni dal ricevimento della piattaforma, convoca la delegazione trattante di parte sindacale per l'avvio della trattativa.

ART. 5
Concertazione

La concertazione si effettua per le seguenti materie:

- Progressione verticale
  - Criteri generali di svolgimento delle selezioni
- Progressione orizzontale
  - Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo

- Attuazione delle regole per aggiornamento e/o modificazione dei valori massimi di riferimento del costo del personale di ciascuna categoria

- Posizioni organizzative
  - Graduazione delle funzioni
  - Conferimento degli incarichi
  - Valutazione periodica
- Metodologia permanente di valutazione
- Individuazione nuovi profili
- Articolazione dell'orario di servizio
- Criteri per il passaggio dei dipendenti
  - Per effetto di trasferimenti di attività comportanti trasferimenti di funzioni e personale
  - Per effetto di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale
- Andamento dei processi occupazionali
- Criteri generali per la mobilità interna
- Carichi di lavoro
- Modalità di realizzazione di eventuali progetti di telelavoro e professionalità impiegate
- Criteri di accertamento selettivo dei requisiti di eventuali lavoratori con contratto di formazione e lavoro per la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato
- Fabbisogno di personale a tempo determinato
- Criteri generali per il conferimento di mansioni superiori
- Verifica condizioni per attribuire ai messi una quota dei rimborsi spese di notifica
- Ogni altra materia che il contratto nazionale di categoria demanda alla concertazione

ART. 6
Tempi e procedure per la concertazione

Ai soggetti sindacali, ricevuta l'informazione (preventiva) sulle materie di cui al precedente art. 5 è data facoltà di attivare la concertazione, mediante richiesta scritta, da inoltrare entro 10 giorni. In caso di urgenza il termine è fissato in 5 giorni.

Le parti partecipano alle riunioni che iniziano entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta con la disponibilità ad approfondire la materia in discussione ed a ricercare, se possibile, una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti. In tal caso l'Amministrazione adotterà formalmente la soluzione concordata, diversamente, dovranno essere evidenziati i motivi, le condizioni ed i vincoli che non consentono all'Ente di tenere conto delle istanze o delle proposte avanzate da parte sindacale.

L'eventuale intesa, redatta sempre in forma scritta, impegna la parte pubblica della Delegazione Trattante a sostenerne i contenuti nelle sedi competenti.

Il mancato accordo dà luogo alla stesura di un verbale nel quale vengono descritte le posizioni conclusive delle parti. Il verbale viene allegato all'eventuale provvedimento finale.

Per tutta la durata della concertazione che, comunque, dovrà concludersi entro i 30 giorni successivi alla richiesta di attivazione della stessa, le parti si astengono dall'assumere qualunque autonoma iniziativa relativa ai temi oggetto della concertazione medesima.

Nella fase concertativa l'Amministrazione predisporrà affinchè la periodicità e quantità delle riunioni siano tali da consentire le più ampie possibilità di raggiungimento dell'accordo .

Art.7
Informazione

Le parti ritengono l'informazione un fattore determinante ai fini del coinvolgimento ottimale delle rappresentanze sindacali dei lavoratori sulle linee programmatiche e gestionali dell'Ente.

La parte pubblica o i singoli dirigenti, per gli atti di loro esclusiva competenza, informano , tramite forma scritta e/o e-mail, i soggetti sindacali, cosi come previsto dalla vigente normativa contrattuale, e per conoscenza il funzionario incaricato delle Relazioni Sindacali presso il Servizio gestione economica del personale, nei tempi e per le materie di seguito indicati :

- Preventivamente, anche attraverso l'invio di tutta la documentazione necessaria, sulle materie per le quali dal CCNL e dal presente protocollo è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa

- Annualmente, attivando , in una sessione specifica da collocarsi nell'arco del primo bimestre, la consultazione obbligatoria prevista dall'Art.6, primo comma, del D.L.vo 165/2001, per quanto riguarda l'organizzazione e la disciplina degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, nonchè il piano occupazionale dell'Ente. L'esito di tale sessione rinvierà eventualmente ad altri momenti di informazione a fronte di scelte e di esigenze (non previste e/o modificate) che dovessero manifestarsi in corso d'anno.
- Compiutamente mediante incontri con cadenza annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti eventuali processi di dismissione, esternalizzazione o modifica delle forme gestionali dei servizi e di iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi
- Alla fine di ciascun anno sulla verifica del rispetto della percentuale dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato in servizio
- Semestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario

- Preventivamente con eventuale incontro sulla definizione di progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23.3.2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
- Tempestivamente e preventivamente mediante consultazione sulla definizione del numero, dei motivi, del contenuto, anche economico, della durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e dei relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza l'Ente fornisce l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.

- Preventivamente con susseguente incontro sull'individuazione dei posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale

- periodicamente e tempestivamente sugli atti di valenza generale, sia di carattere finanziario con particolare riferimento al personale sia concernenti il rapporto di lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane.

- Tempestivamente sugli aspetti di dettaglio delle trasferte non disciplinati dal CCNL
- Sulla individuazione delle attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali e ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, non sono comunque consentite ai dipendenti con contratto a tempo parziale non superiore alla metà dell'orario di lavoro, con le procedure previste dall'art.1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni

- nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza, anche mediante partecipazione a delegazione trattante. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 165/2001.

- Ogni altra materia che il contratto nazionale di categoria demanda alla informazione

L'Ente si impegna a fornire alla RSU tutta la documentazione relativa all'erogazione del salario accessorio ai dipendenti, per consentire alla delegazione sindacale di verificare la corretta applicazione dei criteri relativi ai sistemi di incentivazione del personale.

I Dirigenti dell'Ente e/o i responsabili di struttura sono tenuti a rispettare i rapporti sindacali per quanto attiene le materie precedentemente esposte, nei limiti delle loro competenze.

In caso di dubbi interpretativi, problemi ed altro il Funzionario incaricato delle Relazioni Sindacali presso il Servizio Gestione Economica del Personale è a disposizione al fine di una migliore e trasparente gestione delle relazioni sindacali.

ART. 8
Composizione della delegazione trattante

La delegazione trattante è composta:

- per la parte sindacale dalle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL e dalle R.S.U. aziendali;
- per la parte pubblica: dall'Assessore al Personale che la presiede, dal Direttore Generale, dal Dirigente del Servizio Affari Generali e Risorse Umane, dal Dirigente del Servizio Finanziario, Informativo e Gestione Economica del Personale, dal Funzionario incaricato delle Relazioni Sindacali

Faranno parte della delegazione pubblica i dirigenti che di volta in volta potranno essere interessati agli argomenti in discussione.

Le riunioni sono ritenute valide quando siano presenti due componenti per la parte pubblica e per la parte sindacale la maggioranza delle sigle sindacali rappresentate nelle R.S.U. (ferme restando le possibilità di delega individuate nel regolamento di funzionamento delle stesse, già acquisito dall'Ente) anche in assenza delle OO.SS. territoriali.

Le esclusive funzioni di verbalizzazione delle sedute sono affidate ad impiegato individuato dalla parte pubblica.

Per l'approfondimento di specifiche problematiche (organizzazione del lavoro, ambiente, igiene e sicurezza de lavoro, servizi sociali, ecc. - come da art. 25 comma 1 del CCNL 1998/2001) possono essere costituite, previo accordo di entrambe le parti, Commissioni bilaterali con il compito di analizzare le suddette problematiche e formulare proposte in merito. La costituzione di detti organismi non potrà comportare alcun onere aggiuntivo per l'Ente ed essi non hanno funzioni negoziali, ma solo consultive.

ART. 9
Convocazione, svolgimento e periodicità delle riunioni

Le riunioni della delegazione trattante saranno convocate dall'Amministrazione, anche su richiesta del rappresentante delle R.S.U e/o delle rappresentanze sindacali territoriali di categoria. In tal caso l'ordine del giorno corrisponderà a quanto indicato nelle motivate richieste di convocazione .

Le convocazioni dovranno pervenire ai componenti la delegazione, a mezzo posta elettronica e, ove ciò non sia possibile mediante posta ordinaria, almeno tre giorni prima di quello fissato per l'adunanza.

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Al termine di ogni seduta, viene steso un verbale che deve riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative concordate.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, viene di norma, alla fine dell'incontro, fissata la data della riunione successiva.

Gli accordi raggiunti e formalizzati in atti sono consegnati alle parti e pubblicati sul notiziario predisposto periodicamente dal Funzionario incaricato dall'Amministrazione.

ART. 10
Agibilità sindacali

Le riunioni tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si tengono di norma al di fuori dell'orario di lavoro (art. 10 comma 7 C.C.N.Q. 7 agosto 1998). Gli incontri concordati nell'ambito dell'orario di lavoro non comporteranno riduziione del monte ore a disposizione per la RSU.

I permessi previsti dal D.Lgs n. 626/94 sono considerati aggiuntivi al monte ore dei permessi sindacali e sono stabiliti secondo quanto previsto dalla particolare normativa.

I permessi sindacali verranno richiesti al competente responsabile del servizio il quale trasmetterà all'ufficio personale apposita comunicazione al fine del conteggio dei permessi sindacali utilizzati.

L'Amministrazione garantirà l'esercizio delle agibilità sindacali avendo cura di assicurare ai servizi le necessarie sostituzioni o modalità organizzative del lavoro, senza aumento dei carichi di lavoro per il personale del servizio e senza riduzione della qualità dei servizi.

ART. 11
Diritto di pubblicità ed affissione

I componenti delle RSU e delle OO.SS. territoriali hanno diritto di affiggere nelle apposite bacheche, predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione.

Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposti a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.

E' riservato spazio nel sito dell'Ente, per la predisposizione di una bacheca informatica, accessibile solo dall'interno.

ART. 12
Dotazioni strumentali

La R.S.U, nell'ambito dei permessi sindacali spettanti può avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrice o centro stampa) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione.

Alla R.S.U. ed ai terminali associativi delle OO.SS. è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione. Sarà prevista apposita casella di posta elettronica per la RSU.

Per la diffusione dell'informazione, è consentito alla R.S.U. ed ai terminali associativi delle OO.SS. l'utilizzo della posta interna.

E' consentito, inoltre, alla R.S.U. ed ai terminali associativi delle OO.SS. l'utilizzo del fax per ricezione o trasmissione di materiale di interesse sindacale.

L'Amministrazione metterà a disposizione, su richiesta della R.S.U. e dei terminali associativi delle OO.SS. materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.

ART. 13
Locali

L'Ente pone permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS. rappresentative l'uso continuativo di idonei locali per consentire l'esercizio della loro attività.

L'ente si impegna a reperire e fornire idonei locali per lo svolgimento delle assemblee ed iniziative dei soggetti sindacali anzidetti.

ART. 14
Assemblee

L'ente si impegna a reperire e fornire idonei locali per lo svolgimento delle assemblee ed iniziative dei soggetti sindacali anzidetti.

Le assemblee saranno indette in due distinte convocazioni: la prima al di fuori dell'orario di lavoro per i dipendenti che per motivi di servizio e/o contingentamento

non possono partecipare. La seconda di norma il giorno successivo in orario di lavoro per tutti gli altri dipendenti..

Le ore di assemblea tenuta al di fuori dell'orario di lavoro certificate dalla presenza ad inizio e fine iniziativa saranno recuperate dai partecipanti come riposo compensativo.

Gli elenchi dei partecipanti alle assemblee saranno celermente trasmessi dai soggetti sindacali che le hanno indette al Servizio gestione del personale dell'Ente per quanto di competenza.

ART. 15
Norme finali

Le parti si impegnano a provvedere ad apportare variazioni al contenuto del presente protocollo, in tutto o in parte, qualora necessarie al loro adeguamento ai successivi contratti collettivi nazionali di lavoro o qualora le parti, in fase negoziale, ne ravvisino legalmente l'opportunità.

Le parti concordano di verificare, almeno annualmente, le condizioni che hanno reso necessario il ricorso allo straordinario al fine di individuare le soluzioni che consentono una sua progressiva e stabile riduzione anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

Le parti ritengono opportuno l'invio del PEG alle rappresentanze sindacali componenti la Delegazione Trattante al fine di informare in ordine agli incarichi e alle consulenze che l'Ente si propone di attivare nell'anno di riferimento.

Le parti convengono di fornire alle competenti OO.SS. a richiesta, l'elenco degli incarichi esterni affidati al personale dipendente e a procedere, mediante apposito incontro ad un ampia disamina dell'intera materia.

P. La Delegazione di parte pubblica
D'Aco Danilo
Bianchi Stefano
Bezzini Marco

P.l'R.S.U. Aziendale
Grassini Claudio
Santucci Valeria
Feti Andrea
Parri Francesco

P[illegible] C.G.I.L.
S[illegible]zichi

COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

allegato A)

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN LIRE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999 (C.D.I. 2000)	L. 1.492.244	€ 770,68
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2 dati rilevati dall'axcordo decentrato per l'anno 1998 C.D.I. 1998	L. 114.029.000	€ 58.891,06
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio(CDI 1988)	L. 11.056.000	€ 5.709,95
			€ -
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D. (CDI 1998)	L. 14.401.000	€ 7.437,50
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F. (C.D.I. 1999)	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari a € 730.130,61 (imponibile rilevato da consuntivo e riportato neiprecedenti CDI)	L. 7.348.000	€ 3.794,93
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	L. -	€ -
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01/01/04 (5 persone in + dell'1.1.2004) ALL. 1)	L. -	€ -
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 751.466,22 (dati rilevati da consuntivo)	L. 16.005.000	€ 8.265,89
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato nel periodo dall'1.1.2000 al 31.12.2004	L. 1.823.966	€ 942,00
art. 34 co.1 ccnl 22/1	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05/10/2001	L. 3.332.320	€ 1.721,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 1.008.064,00	L. 12.101.687	€ 6.250,00
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001	L. -	€ -
	art. 32 comma 7 - incremento 0,20% del monte salari anno 2001 - destinata al finanziamento delle alte professionalità art. 10	L. -	€ -
art. 34 co.1 ccnl 22/1	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2004	L. 4.909.540	€ 2.535,57
art. 34 co.1 ccnl 22/1	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2005 (vedi all.....) per aumento progressioni ccnl 9/5/2006		€ -
CCNL 9/5/2006	art. 4 comma 1 - incremento 0,50% monte salari 2003	L. -	
	art. 4 comma 2 lett. b) - incremento 0,3% monte salari 2003 -		
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		**€ 96.318,57**

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio nell'anno 2006	€ 36.187,00
C.C.N.L. 22/01/2004		€ -
	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente anno 2006	€ 19.156,00
	Art. 32 comma 9 - Indennità al personale delle categorie A e B1 da riconoscere per l'anno 2006	€ -
	Art. 36 comma 2 - Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori (determinazionni Responsabili)	€ 9.900,00
CCNL 14/9/2000	art. 31 comma 7 ccnl 14/9/2000 e art. 6 ccnl 5/10/2001 - Indennità	€ -
e CCNL 5/10/200	personale educativo asilo nido	
CCNL 1/4/1999	art. 17 comma 2 lett. d) - indennità turno, maneggio valori, reperibilità ecc. di cui:	€ 18.451,00
	indennità di rischio € 8140,00	
	indennità turno vigili	
	indennità maneggio valori € 341,00	
	indennità turno personale TFSA € 8680,00	
	maggioraz. festive V.U., mensa, uff. turistico € 1290,00	
CCNL 22/1/2004		
CCNL 1/4/1999	art. 17 comma 2 lettera e) compensi per l'esercizio di attività svolte in	€ 7.770,00
	condizioni particolarmente disagiate da parte del personale categ. A,Be C	
	indennità disagio dipendenti comunali € 1.610,00	
	Indennità disagio personale FTSA € 6.160,00	
	art. 32 comma 7 - finanziamento alte professionalità (destinazione vincolata)	€ -
	art. 17 comma 2 lett. a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramen	€ 4.854,57
	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	**€ 96.318,57**

allegato B)

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN LIRE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: *economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati*		
	Art. 43 comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo ri		
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio		
	Art. 15 comma 1 lettera e) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time ai sensi e nei limiti di cui all'art. 3 comma 57 legge 662/96 - pari al 20% - allegato 2)- in servizio al 31.12.2004 (Sammicheli - Brus- Ferri)		
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale *Art. 18 L. 109/94* *Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione tributi-incentivi per progettazione legge 109/94 - servizi c/terzi*		€ -
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2003		€ -
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a € 2.764.833,00		€ 7.843,43
	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno		
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni		€ 6.000,00
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dal fondo 2004 (determinazione n. 23/2005sru)		€ -
	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori		
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		**€ 13.843,43**

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) - compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (progetti approvati con PEG 2006)	€ -
	art. 17 comma 2 lettera g) risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni di personale	€ -
	Art. 17 comma 2 lettera a) - compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi- incentivazione collettiva	€ 13.843,43
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	**€ 13.843,43**

€ 13.843,43

all. A)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO ANNO 2006

Imputazione finanziaria dei costi

N. d'ordine	Descrizione	Costi imputati sui capitoli degli stipendi	Costi imputati sui capitoli del fondo premio incentivante	Totale Costi
1	Fondo per le progressioni orizzontali di cui all'art. 17 comma 2 - lettera b) CCNL 01/04/99	€ -	€ 36.187,00	€ 36.187,00
3	Indennità di comparto anno 2004 Art. 33 CCNL 22/01/04	€ -	€ 19.156,00	€ 19.156,00
5	Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori di all'art. 36 comma 2 CCNL 22/01/04	€ -	€ 9.900,00	€ 9.900,00
5	indennità educatrici asilo nido- art.	€ -		€ -
6	art. 32 comma ccnl 22.1.2004 - finanziamento alte professionalità	€ -	€ -	€ -
6	ar. 17 comma 2 lett. d)-indennità, rischio, turno, maggiorazioni, reperibilità ecc	€ -	€ 18.451,00	€ 18.451,00
8	Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate categorie A, B e C di cui all'art. 17 comma 2 lettera e) -	€ -	€ 7.770,00	€ 7.770,00
9	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01/04/99	€ -	€ 18.698,00	€ 18.698,00
TOTALE COSTI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 2006		**€ -**	**€ 110.162,00**	**€ 110.162,00**
Fondo per lavoro straordinario anno 2006		€ -	€ 4.428,00	€ 4.428,00
TOTALE GENERALE		**€ -**	**€ 114.590,00**	**€ 114.590,00**

VERBALE DI ACCORDO

L'anno **DUEMILADIECI** il giorno **TRENTA** del mese di **DICEMBRE** sono presenti:

Per la parte pubblica:
Dr. Francesco Parri – Vice Segretario
Dr. Marco Bezzini – Funzionario Area Finanziaria

Per le OO.SS. Territoriali:
Simone Pizzichi – Segretario Provinciale CGIL FP
Bravi Virio - CGIL FP
Petreni Guido – CISL FP

Per la RSU:
Bigliazzi Francesco
Santucci Valeria
Masini Antonella
Grassini Claudio

Premesso che:

- In data 19.01.2007 è stato sottoscritto il CCDI di questo Ente il quale valevole per il quadriennio 2006 – 2009 ma che non essendo stato rinnovato conserva la propria efficacia fino alla sottoscrizione del successivo.
- Che con Deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 14.06.2010 è stato approvato il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
- Che su tale costituzione era stato espresso parere favorevole del Revisore dei Conti di questo Ente.
- Che in un incontro tra la delegazione di parte pubblica e le rappresentanze sindacali tenutosi in data 15.06.2010 le parti hanno concordato di procedere ad una revisione dell'attuale CCDI relativamente a:
    a) Art. 9 - Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.
    b) Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno – festivo
    c) Art. 11 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- Che detta intesa è stata inviata al revisore dei conti che ha implicitamente confermato il parere favorevole (anche in considerazione del fatto che gli importi della manovra non sono stati modificati e le cifre dei singoli istituti hanno subito modifiche marginali).
- Che in data 30.12.2010 con proprio atto n.223 la Giunta Comunale ha autorizzato alla firma la delegazione trattante di parte pubblica sulla base del testo di seguito allegato al presente verbale e che trovasi allegato alla deliberazione di cui sopra.

Tutto ciò premesso le parti stipulano l'accordo di seguito riportato, dando atto che le presenti disposizioni, in merito alla loro validità avranno decorrenza dalla data di sottoscrizione e potranno essere modificate con le procedure di cui all'art. 4 del protocollo di relazioni sindacali allegato al CCDI di questo Ente, fatta salva l'eventuale disapplicazione di norme che dovessero contrastare con norme o CCNL futuri.

Casole d'Elsa, 30.12.2010

Letto e sottoscritto,

Per la parte pubblica:

Dr. Francesco Parri – Vice Segretario _____

Dr. Marco Bezzini – Funzionario Area Finanziaria _____

Per le OO.SS. Territoriali:
Simone Pizzichi – Segretario Provinciale CGIL FP _____

Bravi Virio - CGIL FP _____

Petreni Guido – CISL FP _____

Per la RSU:

Bigliazzi Francesco _____

Santucci Valeria _____

Masini Antonella _____

Grassini Claudio _____

Allegato

Disciplina dell'utilizzo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Art. 9
Risorse destinate a compensare l'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.**
La corresponsione di tali indennità saranno legate alla effettiva presenza in servizio del dipendente al quale vengono riconosciute.
I profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta ed i relativi importi (su base mensile) sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Motivazione	Somma mensile prevista
Addetti servizi sociali	5	Personale impiegato in attività a contatto continuativo con fasce di utenza particolarmente disagiate	€ 80,00
Autisti scuolabus	4	dipendenti che svolgono le funzioni di autista dello scuolabus i quali devono osservare una articolazione dell'orario di lavoro molto frammentata.	€ 10,33
Addetti servizio cucina	3	Personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità), dovuti ad organizzare il servizio per diversi plessi scolastici e su sedi diverse.	€ 41,33
Addetti servizi tecnico manutentivi	7	Personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità), oltre a svolgere attività in luoghi aperti e soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche	€ 10,33
Personale amministrativo	12	Attività che comporta il contatto diretto con	€ 30,00

		l'utenza esterna e di front- office durante tutto il periodo di lavoro..	

Non è possibile attribuire l'indennità di disagio per le stesse motivazioni per le quali sono state attribuite altre indennità (ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità);

Art. 10
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Le risorse destinate alla corresponsione **dell'indennità di turno,orario notturno, festivo e notturno - festivo** in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14.09.00, sono le seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Addetti Servizi sociali	2	€ 6.000,00
Polizia municipale	1	€ 600,00
Addetti amministrativi	13	€ 750,00
Addetti servizi esterni	11	€ 600,00
TOTALE		**€ 7.950,00**

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

a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio e più specificatamente alle seguenti casistiche:

1. *Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;*
2. *Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti da compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;*
3. *Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. (officine, cantieri, cucine di grandi dimensioni e simili);*
4. *Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);*
5. *Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di cura, pulizia, igiene, alimentazione e somministrazione di medicinali agli anziani.*
6. *Personale che per ragioni di servizio sia adibito in modo continuativo al servizio di trasporto valori.*

b) è quantificata in complessive **€ 30** mensili (art. 41del 22.1.2004);

La corresponsione di tali indennità saranno legate alla effettiva presenza in servizio del dipendente al quale vengono riconosciute.

I profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di rischio in considerazione dell'attività svolta ed i relativi importi (su base mensile) sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Motivazione	Somma mensile prevista cadauno
Autisti scuolabus	4	Art. 10 C. 2 punto a) n. 2	€ 30,00
Addetti servizi esterni	7	Art. 10 C. 2 punto a) n. 2	€ 30,00

3 **L'indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

a) in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 3.000 (tremila);
b) per un valore pari a € 300 (trecento) giornalieri;

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.
Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
Economato	1	€ 341,00
		€
TOTALE		**€ 341,00**

Art. 11
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. 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 dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006 è attribuito a decorrere dall'anno **2006,** dalla data dell'atto formale di individuazione al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, specifico compenso.

Il compenso per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogato per 12 mensilità sulla base dei seguenti criteri:
Personale a tempo indeterminato appartenente alla cat. D
1. Attività di coordinamento, non occasionale, di più addetti anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.
2. Titolarità di specifiche responsabilità rilevabili da:
- responsabilità di procedimenti complessi e rilevanti;
- elevato livello di autonomia nella programmazione e gestione delle procedure e attività affidate;
- tipologia di utenti dei procedimenti affidati complessa o per numerosità o per particolare qualificazione.

Personale a tempo indeterminato appartenente alla cat. C.
1. Attività di coordinamento, non occasionale di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.
2. Svolgimento di attività caratterizzata da:
- variabilità di problemi da affrontare;

- gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
- autonomia operativa a supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.
3. Titolarità di responsabilità di procedimenti complessi e rilevanti.

Personale a tempo indeterminato appartenente alla cat. B.
1. Attività che richiedono competenze specialistiche e responsabilità di coordinamento
ovvero
2. Attività di particolare complessità tecnica.

Relativamente agli importi da corrispondere viene fatto esplicito riferimento a quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006 il quale stabilisce in misura non superiore ad € 2.500 l'importo massimo erogabile.
Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.
Le figure individuate all'interno di questo Ente sono le seguenti:

Categoria, area funzionale	Importo
Cat. C – Area Tecnica Urbanistica	€ 2.500,00
Cat. C – AreaTecnica LL.PP.	€ 1.500,00
Cat. C – Area Amministrativa – CED	€ 1.500,00
Cat. C – Area Amministrativa – SUAP	€ 1.500,00
Cat. C – Area Amministrativa – Servizi Demografici	€ 1.500,00
Cat. C – Area Polizia Municipale	€ 1.500,00
Cat. D – Area Servizi Sociali	€ 2.000,00

2. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui al punto 1. 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 (n. 2 unità di cui 1 part time 18/36)	€ 450,00
Ufficiale elettorale	€
Responsabile di tributi	€
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
Formatore professionale	€
Responsabile CED e archivi informatici	€ 300,00

Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario	€
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

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

importo dell'indennità in misura piena	**N° dei dipendenti interessati**	**Somma prevista**
300,00	3	€ 750,00