

**COMUNE DI CASTEL MELLA**  
**Provincia di Brescia**

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2008**  
**(AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCNL 1/4/99)**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1.4.1999, e' cosi' composta:

Segretario Comunale, dott.ssa Nostro Antonella Patrizia, in qualità di Presidente  
Responsabile Servizio Segreteria, dott.ssa Mari Ramona  
(Delegazione costituita con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 16.02.2004);

La delegazione trattante di parte sindacale e' cosi' composta:

Consoli Andrea e Sguazzi Orsola, componente della Rappresentanza sindacale unitaria  
Magnifico Francesca e Pellini Antonio, quali rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. (C.I.S.L. e C.G.I.L.);

**PREMESSO che:**

- in data 22/10/2008, 18/12/2008 si sono tenuti presso la sede comunale gli incontri tra la delegazione trattante di parte pubblica e i rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL, in occasione dei quali sono state esposte le proposte dell'Amministrazione Comunale e della RSU in ordine al contratto collettivo decentrato per l'anno 2008 da stipularsi, ai sensi dell'art. 5 comma 1, ultimo periodo, del C.C.N.L. 1.4.1999, come modificato dal C.C.N.L. del 22.01.2004, nel Comune di Castel Mella;
- il revisore unico ha espresso in data 22/01/2009 parere favorevole alla piattaforma contrattuale, su cui è stata raggiunta l'intesa con le OO.SS. avendone verificato la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;
- il Nucleo di valutazione con verbale in data 2/3/2009 ha preso atto che nel fondo confluiscono risorse finanziarie pari a complessivi euro 87.017,31, di cui 33.981,26 espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL del 1/4/1999;

Ciò premesso, si formalizza nei termini che seguono l'ipotesi di contratto integrativo decentrato per l'anno 2008.

**Art. 1**

**Oggetto dell'accordo integrativo**

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, da parte dei soggetti abilitati alla contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 10 C.C.N.L. 1.4.1999 e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 5 del medesimo contratto, come modificato dal C.C.N.L. del 22.01.2004. I suoi contenuti si applicano a tutto il personale dipendente del Comune di Castel Mella, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, compreso quello utilizzato a part-time.

Il personale assunto a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. 368/01, partecipa alla distribuzione delle risorse decentrate solo se in possesso di un'anzianità di servizio continuativa maturata presso l'Ente di almeno 12 mesi e comunque dal giorno successivo, salvo per il personale della scuola materna, che deve aver maturato un'anzianità di servizio che copra almeno l'intero anno scolastico.

**Art. 2**

**Vigenza del contratto**

1. Il presente contratto è valido per l'anno 2008, trattandosi di accordo **annuale** con il quale vengono stabilite le modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

3. 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. 3**

Costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2008 (art. 31 C.C.N.L. 22.1.2004)

La costituzione del fondo e la relativa quantificazione delle risorse non sono oggetto di contrattazione decentrata secondo le disposizioni del C.C.N.L. e verranno effettuate con delibera della Giunta Comunale nel seguente importo:

<b>RISORSE STABILI</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>EURO</b>
Ccnl 1.4.99		
Art. 15, c.1, lettere:		
	A Fondo 1998	27.006,09
	E Economie trasformazioni part-time	1.204,22
	G Risorse destinate a Led nel 1998	6.589,14
	J Incremento 0,52% monte salari 1997	2.158,55
	M Riduzione straordinario 3%	147,20
Art. 15 comma 5	Incremento dotazione organica	4.507,00
Art. 4, c.2, Ccnl 2001 (art. 31, c. 2, Ccnl 22.01.2004)	Anzianità e assegni ad personam personale cessato da 1.1.2000	1.156,74
Art. 4, c.1 Ccnl 2001	Incremento 1,1% monte salari 1999	5.224,25
Art. 32 Ccnl 2002/2005	Incremento 0,62%+0,50% monte salari 2001	6.060,24
Art. 4, c.1 Ccnl 2004/2005	Incremento 0,5% monte salari 2003	3.388,56
Art. 8, c.2 Ccnl 2006/2007	Incremento 0,6% monte salari 2005°	6.571,03
Art. 33, c.5 Ccnl 2002/2005	Recupero indennità comparto seguito cessazione servizio	563,40
Art. 34, c.4, Ccnl 2002/2005	Recupero prog. orizz. personale cessato o riclassificato	430,38
	<b>Totale</b>	<b>65.006,80</b>
	A dedurre Led	6.589,09
	A dedurre ATA salario accessorio 1997/99	2.656,69
	A dedurre progressioni orizzontali da 2000 a 2007	22.231,63
	<b>TOTALE PARTE STABILE</b>	<b>33.529,39</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>EURO</b>
Ccnl 1.4.99		
Art. 15, c.1, lettere:		
	E Ulteriori economie part-time	
	K Risorse per l'incentivazione destinate per legge (ICI)	8.400,00
Art. 15 comma 2* e 4*	Incremento 1,2% monte salari 1997	4.981,26
Art. 15 comma 5**	Aumento servizi senza assunzioni (aumento prestazioni personale in servizio/nuovi servizi o accrescimento servizi esistenti)	29.000,00
Art. 8, c.3 lett. b) Ccnl 11.04.2008	Incremento 0,3% monte salari 2005 solo per l'anno 2008°	3.285,52
	Risorse non utilizzate anno 2007	7.112,18
Art. 15, c. 1, lett. m) Ccnl 1.4.99	Straordinario economia 2007	708,96
	<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>	<b>53.487,92</b>

<b>TOTALE RISORSE FINANZIARIE STABILI + VARIABILI</b>	<b>87.017,31</b>
---	------------------

° finalizzati al finanziamento della produttività per merito di gruppo

\* previo accertamento del nucleo di valutazione

\*\* erogazione subordinata alla verifica dei risultati da parte del nucleo di valutazione

L'ammontare delle progressioni orizzontali attribuite dal 2000 al 2007, per un totale di E. 22.231,63 , è così distinto:

DESCRIZIONE	ECONOMIA ANNO PRECEDENTE	DA ASSEGNARE	IMPORTO A DISPOSIZIONE NELL'ANNO	ASSEGNATA	ECONOMIA PER ANNO SUCCESSIVO
Anno 2000	-	1.314,43	1.314,43	1.314,43	-
Anno 2001	-	-	-	-	-
Anno 2002	-	987,46	987,46	644,96	342,50
Anno 2003	342,50	4.357,49	4.699,99	3.727,80	972,19
Anno 2004	972,19	3.890,71	4.862,90	4.468,35	394,55
Anno 2005	394,55	3.158,53	3.553,08	3.553,08	-
Anno 2006	-	4.300,00	4.300,00	3.897,75	402,25
Anno 2007	402,25	3.097,75	4.625,24	4.625,24	-
				22.231,61	

Ad esso va aggiunto l'ammontare del LED già corrisposto pari a euro 6.589,14. L'ammontare, pari a euro 28.820,77 viene finanziato con il fondo stabile.

#### Art. 4

##### Utilizzo del Fondo

Le risorse decentrate quantificate per l'anno 2008, in applicazione dell'art. 31 C.C.N.L. 22.01.2004 complessivamente in euro **87.017,31** sono utilizzate come segue:

	Euro	18.341,99	incentivi di produttività per merito di gruppo o individuale finanziati con parte variabile per euro 16.087,92 e con il residuo della parte stabile per euro 2.254,07
Ccnl 1.4.1999			
art. 15, comma 5	Euro	29.000,00	servizi aggiuntivi ex art. 15, comma 5*
art. 17 lettera d)	Euro	5.500,00	indennità turno, rischio, insegnamento, maneggio valori
art. 17 lettera e)	Euro	2.560,00	indennità disagio
art. 17 lettera f)	Euro	10.558,32	compensi per particolari responsabilità
art. 17 lettera g)	Euro	8.400,00	progetto ICI
Ccnl 22.1.2003			
art. 33	Euro	12.657,00	indennità di comparto
progressioni orizz.	Euro	-	per il 2008 non ci sono fondi
		<b>87.017,31</b>	

#### Art. 5

##### Riparto dei compensi per l'incentivazione

Per ciò che concerne le risorse di cui all'art. 17 lett.) a del C.C.L.N. 1.4.1999, queste vengono così ripartite :

#### COMPENSO PER IL MERITO DI GRUPPO

- Euro 18.341,99 ( contro **17.600,00 nel 2007**)

Gli obiettivi generali individuati nel PEG 2008 sono i seguenti:

Rispetto dei tempi: La buona efficienza dell'organizzazione comunale è collegata alla programmazione generale che richiede il rispetto di tempi di attuazione stabiliti dalla legge, dai regolamenti o, in casi particolari, dai responsabili di servizio. Sebbene in corso d'anno il piano sarà monitorato e modificato per adeguarlo alle possibili variabili intercorse, il rispetto dei tempi programmati è particolarmente significativo per la sua realizzazione.

Efficienza e legalità : E' fondamentale che l'attività amministrativa venga svolta coniugando con un giusto equilibrio i due parametri dell'efficienza e della legalità , per garantire una sana e corretta gestione delle risorse pubbliche, a tutela degli interessi dell'amministrazione e dei cittadini. A tal fine il principale banco di prova è quello degli impegni di spesa , che devono essere adottati nel rispetto delle norme di contabilità e delle direttive contenute nel Peg.

**Economie di gestione:** Il conseguimento delle economie di gestione non discende da un formale rispetto di procedure di gara esperite con il massimo ribasso, ma anche e soprattutto da una oculata gestione delle risorse e dei beni a disposizione, condotta con il coinvolgimento di tutti i dipendenti e la diffusa consapevolezza di gestire non beni altrui ma beni di cui si è direttamente responsabili, a prescindere dalle mansioni svolte o dalle categorie di inquadramento di ciascun dipendente. Una oculata gestione discende anche dalla capacità di ciascun dipendente di individuare prassi, comportamenti o procedure superflue che generano sprechi, e di proporre soluzioni innovative per porvi rimedio.

**Formazione:** l'adesione alle iniziative promosse dall'amministrazione consentirà ai dipendenti di migliorare la loro professionalità e la pratica applicazione delle maggiori conoscenze acquisite dovrà tradursi in un miglioramento anche organizzativo dei servizi e dei procedimenti gestiti dai singoli uffici.

L'erogazione del fondo avviene tenendo conto dell'effettivo apporto individuale di ciascun dipendente valutato in termini di qualità delle prestazioni e impegno dei nel raggiungimento degli obiettivi generali fissati nel PEG, secondo la seguente formula:

$$S = ((h * p * q) / \text{sommatoria}(h * p * q)) * E - r - r1$$

Legenda:

[S] = quota individuale d'incentivo di produttività per merito di gruppo

[h] = giorni lavorativi (225 gg in un anno - oppure 1600 ore).

[r] = assenze dal servizio per malattia

[r1] = tutte le altre assenze escludendo quelle di cui all'art. 71 D.L. 112/2008.

[p] = parametro della qualifica funzionale d'inquadramento:

cat. B: 100; cat. C: 125; cat. D: 150.

[q] = coefficiente produttività attribuito alla fascia di appartenenza, in seguito alla valutazione.

[E] = totale risorse

<b>COMPENSO PER MERITO DI GRUPPO ED INDIVIDUALE PER SPECIFICI SERVIZI ART. 15 COMMA 5 C.C.N.L. 1.4.1999 - Totale Euro 29.000,00 di cui:</b>
---

**Euro 18.100,00** compenso per merito individuale CONTROLLO NOTTURNO DEL TERRITORIO "STRADE SICURE"

Il compenso è volto a retribuire i dipendenti della Polizia Municipale che danno la disponibilità per realizzare lo speciale progetto CONTROLLO NOTTURNO DEL TERRITORIO Il progetto coinvolge l'ufficio di Vigilanza Urbana e consente la programmazione di interventi di controllo notturno del territorio di circa 4 ore, effettuati anche nei giorni festivi. PREMIA ESCLUSIVAMENTE I DIPENDENTI CHE SVOLGONO IL PROGETTO, COLLEGANDO LA LIQUIDAZIONE ALLA PRESENZA.

- **Euro 2.100,00** compenso per merito di gruppo SERVIZIO "SERIDO"

Il compenso è volto a retribuire le dipendenti che saranno impegnate nella progettazione e realizzazione del progetto Seridò coinvolgendo i bambini della scuola materna e i loro genitori nell'allestimento e nella gestione dello stand.

Dipendenti coinvolti : Sguazzi Orsola – Rosa Roberta – Lanzoni Michela

- **Euro 1.360,00** compenso per merito di gruppo UFFICIO ANAGRAFE

Il compenso è volto a retribuire i dipendenti dell'Ufficio Anagrafe, in relazione all'applicazione della nuova normativa degli stranieri e dei comunitari, nonché dell'ordinanza sindacale emanata in materia.

Dipendenti coinvolti: Gabriella Bressan , Stefano Provaglio,

- **Euro 520,00** compenso per merito individuale CHIAMATE FUORI SERVIZIO CATEGORIE "D"

Il compenso è volto a retribuire le chiamate fuori orario di lavoro per servizi a richiesta dell'Assessore o del Responsabile del Servizio per le categorie D ( polizia locale/ufficio anagrafe)

Dipendenti coinvolti: Bellomi Silvano – Bressan Gabriella

- **Euro 680,00** compenso per merito individuale

Aggiornamento programma lotus delibere/determine, con separazione degli anni di riferimento e riordino delle pratiche informatizzate.

Dipendenti coinvolti: Daria Tonoli

- **Euro 680,00** compenso per merito individuale MANUALE PROTOCOLLO INFORMATICO E GESTIONE DOCUMENTALE

Il compenso è volto a retribuire la dipendente che ha completato la fase relativa alla piena attuazione della gestione informatica documentale e del protocollo.

Dipendenti coinvolti: Oriana Botturi

- **Euro 680,00** compenso per merito individuale progetto PROMOZIONE ALLA LETTURA

Iniziative volte alla promozione alla lettura di nuovi libri, indirizzate non solo alle scuole e/o ai bambini, ma anche agli adulti, con organizzazione di incontri, convegni e eventi.

Dipendente coinvolto: Cristina Dossi

- **Euro 680,00** compenso per merito individuale progetto di VERIFICA ED AGGIORNAMENTO DATI TASSA RIFIUTI

Iniziative volte al controllo della banca dati dei contribuenti tassa rifiuti in ordine alla corretta iscrizione dei nuclei famigliari residenti, dei dati delle attività produttive desunti dall'elenco ditte della C.C.I.A.A., nonché verifica della sussistenza delle condizioni di detassazione.

Dipendenti coinvolti: Nosatti Mauro

- **Euro 2.840,00** compenso per merito di gruppo PROGETTO SAGRA LOERTIS

#### ORGANIZZAZIONE INIZIATIVA

##### **Euro 680,00**

Il compenso è volto a remunerare il progetto relativo alla organizzazione e gestione dei rapporti con enti, ditte, associazioni coinvolte nell'evento.

Dipendente coinvolto: Germana Rizzardi

#### PREPARAZIONE STRUTTURE E SORVEGLIANZA

##### **Euro 2.160,00**

Il compenso è volto a remunerare il progetto relativo alla preparazione della piazza e strade vicine per lo svolgimento dell'iniziativa, con montaggio, smontaggio delle strutture e relativa pulizia nonché vigilanza e sorveglianza durante le tre giornate dedicate alla sagra.

Dipendenti coinvolti: Consoli Andrea, Tagliani Pietro, Angella Giuseppe, Bellomi Silvano, Taglietti Esterina.

Il riparto dell'importo di Euro 2.160,00 avverrà con la seguente formula:

$I = E * q * c$
-----------------

Dove :

**I** = quota individuale d'incentivo di produttività

**E** sta per le risorse stanziare

**Q** = parametro di raggiungimento obiettivo fissato in decimali tra il massimo di 1 (obiettivo totalmente raggiunto) e 0 (obiettivo totalmente non raggiunto)

**C** = coefficiente di apporto individuale di ciascun dipendente fissato nel massimo collettivo di 1 e nel minimo individuale di 0,044

- **Euro 680,00** compenso per merito individuale progetto POLO CATASTALE OVEST BRESCIANO

Il progetto consiste nella richiesta banda dati planimetrica su base informatica esistente presso l'Agenzia del Territorio e successivo collegamento cartografico disponibile presso il Polo Catastale Ovest Bresciano per poter consultare tramite visura-planimetria ogni particella.

Dipendente coinvolto: Giovannini Omar

- **Euro 680,00** compenso per merito individuale progetto PREDISPOSIZIONE RENDICONTO SPESE GHIRAF PER CONTRIBUTO REGIONALE

Il progetto consiste nella predisposizione del rendiconto delle spese sostenute per la bonifica dell'area ex Ghiraf dall'anno 2003 all'anno 2008.

Dipendente coinvolta: Violini Benedetta

#### Art. 6

#### **Incentivo di specifiche attività**

Avvalendosi della possibilità prevista dall'art. 59, primo comma, lettera p) del D.Lgs. 446/97 e dall'art. 8 del Regolamento comunale ICI, **utilizzando le risorse aggiuntive derivanti dall'attività di accertamento tributario:**

Il lavoro da svolgere prevede il controllo delle aree fabbricabili mediante caricamento dei supporti magnetici dei versamenti e delle dichiarazioni ICI e incrocio dei dati con le previsioni urbanistiche approvate (P.G.T.). Successivamente verranno elaborati gli avvisi di liquidazione, stampati e spediti tramite raccomandata. Esaurita la fase di notifica degli atti seguirà la fase di contraddittorio con i contribuenti per la definizione di possibili ricorsi e/o contenzioso. La banca dati viene costruita ed aggiornata dal personale dell'ufficio tributi, evitando l'affidamento a ditte esterne e determinando oltre che un introito per il comune, anche un risparmio di costi. Livello di raggiungimento dell'obiettivo: completare la verifica di tutte le posizioni non ancora verificate e emettere e verificare i relativi avvisi a seguito di riscontro dei contribuenti.

Un altro impegno collaterale riguarda lo sportello ICI, il servizio di consulenza per gli adempimenti connessi al pagamento dell'ICI, compilazione dei bollettini e delle dichiarazioni, nei mesi di giugno e di dicembre, per il quale si prevede quest'anno un afflusso NOTEVOLE, in considerazione della MODIFICATA NORMATIVA IN MATERIA ICI per l'abitazione principale.

Il risultato finale dell'attività condotta deve confluire in un archivio informatico in cui siano presenti tutti i contribuenti e tutti gli immobili assoggettati all'ICI, distinguibili per categorie catastali, in modo tale da consentire proiezioni sul gettito per le possibili manovre tariffarie, nonché a elaborare le opportune statistiche, per l'individuazione dei cespiti di maggior gettito e delle altre classificazioni possibili.

Il progetto coinvolge n. 3 dipendenti dell'Ufficio Finanziario che effettueranno le diverse attività di ricerca, rapporto con l'utenza, aggiornamento archivio. Lo stanziamento presente nel fondo, sotto la voce di cui all'art. 17, comma 2, lett. g), è pari a **Euro 2.500,00** da ripartirsi tra i dipendenti in relazione all'apporto individuale ed al grado di raggiungimento dell'obiettivo prefissato.

Dipendenti coinvolti: ufficio tributi/ragioneria.

Il fondo viene articolato in due quote:

“A” 0,5% DEL GETTITO ORDINARIO ICI (stimato € 5.900,00).

“B” correlato allo sportello ICI, in relazione all'apporto **E ALLA PRESENZA di ogni dipendente coinvolto, pari a € 2..500,00**

Il riparto avverrà con la seguente formula:

$I=(A*X)+(B*X*Y)$
-------------------

Dove:

**I:** quota individuale d'incentivo di produttività

**A:** risorse stanziare correlate alla realizzazione dello sportello ICI

**X:** parametro di raggiungimento obiettivo individuale fissato in decimali tra il massimo collettivo di 1 (obiettivo raggiunto) e minimo di 0 (obiettivo totalmente non raggiunto)

**B:** risorse stanziare correlate al raggiungimento dell'obiettivo

**Y:** coefficiente di apporto individuale di ciascun dipendente fissato nel massimo collettivo di 1 e nel minimo individuale di 0,00159.

## **Art. 7**

### **Risorse decentrate: utilizzo economie**

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, salvo quanto disposto dall'art. 71 L. 133/2008.

## **Art. 8**

### **Criteri di valutazione**

Le parti convengono, visto l'art. 37 del C.C.N.L. del 22.1.2004, di utilizzare il sistema di valutazione permanente già approvato dalla G.C. con delibera n. 91 del 26.09.2005 ed utilizzato a partire dall'anno 2005, al quale integralmente si rimanda, al fine di ricercare l'efficienza dell'organizzazione attraverso il recupero della spinta motivazionale, il riconoscimento dei risultati raggiunti e la valorizzazione della professionalità ed il coinvolgimento costante del personale.

I responsabili dei servizi procedono alla valutazione del personale almeno due volte all'anno: la prima non oltre il mese di settembre, con riferimento al 1° semestre, senza dar luogo ad acconti; la seconda entro il mese di gennaio, relativamente all'intero anno trascorso.

Si precisa che il livello reso non sarà inferiore a insufficiente, se non in caso di procedimenti disciplinari da cui possano ricavarci anche elementi attestanti uno scarso rendimento o una condotta non conforme ai parametri di diligenza richiesti dalle mansioni del dipendente.

Contro la valutazione effettuata dal responsabile il dipendente può proporre ricorso interno al Segretario Comunale entro 10 gg. dal ricevimento della scheda di valutazione.

## **Art. 9**

### **Progressione orizzontale**

Le progressioni orizzontali si realizzeranno nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto per effetto del contratto decentrato. In accoglimento di quanto stabilito nell'art. 34 del C.C.N.L. 2002/2005, a far data dalla sottoscrizione dello stesso, avvenuta il 22.1.2004, è disposta la disapplicazione del vincolo della spesa media per il finanziamento delle progressioni orizzontali previsto dall'art. 16 del C.C.N.L. 1.4.1999. Tale disapplicazione non ha effetti retroattivi.

I requisiti di base per accedere alla progressione orizzontale sono i seguenti, come già approvati con CCDI 2002/2005 :

	<b>Servizio</b>	<b>Prestazioni</b>	<b>Partecipazione</b>
<b>Categoria A</b>	Permanenza per almeno 2 anni nella posizione economica inferiore	Media prestazione negli ultimi 2 anni non inferiore al livello di 300/100 nella valutazione	Partecipazione ad almeno 1 iniziativa formativa promossa o individuata dall'ente
<b>Categoria B</b>	Permanenza per almeno 2 anni nella posizione economica inferiore	Media prestazione negli ultimi 2 anni non inferiore al livello di 300/100 nella valutazione	Partecipazione ad almeno 1 iniziativa formativa promossa o individuata dall'ente
<b>Categoria C</b>	Permanenza per almeno 3 anni nella posizione economica inferiore	Media prestazione negli ultimi 3 anni non inferiore al livello di 300/100 nella valutazione	Partecipazione ad almeno 1 iniziativa formativa promossa o individuata dall'ente
<b>Categoria D</b>	Permanenza per almeno 3 anni nella posizione economica inferiore	Media prestazione negli ultimi 3 anni non inferiore al livello di 300/100 nella valutazione	Partecipazione ad almeno 1 iniziativa formativa promossa o individuata dall'ente

Nel caso in cui non fossero state promosse dall'Amministrazione iniziative formative, si prescinde dal requisito della partecipazione.

Con decorrenza 31.12.2003 e a valere per l'anno 2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie previste dal C.C.N.L. del 31.03.1999 è integrato con le previsioni delle nuove posizioni di sviluppo: A5 - B7 - C5 - D6.

Anche per i criteri di selezione per la progressione orizzontale si rimanda alla nuova metodologia di valutazione, che attribuisce un coefficiente per la progressione orizzontale valido ai fini della formazione della graduatoria.

Restano infatti confermati i criteri di selezione contenuti nel CCDI 2002/2005, CON LE SEGUENTI MODALITA' APPLICATIVE:

- esperienza acquisita : anni di servizio nell'ente al 1/1 dell'anno di riferimento relativo al passaggio economico;
- risultati conseguiti: indice di intensità attribuito al parametro 6;
- impegno e qualità prestazione individuale resa: coefficiente progressione orizzontale risultante dall'inserimento della fascia di appartenenza, dopo la valutazione complessiva finale;
- arricchimento professionale: si guarda alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione.

## **Art. 10**

### **Lavoro straordinario**

A decorrere dal 31.12.1999 le risorse destinate alla retribuzione dello straordinario sono state ridotte nella misura del 3% e la somma risultante è confluita nel citato fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999

L'amministrazione comunale si impegna a fornire, a richiesta, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.

Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Fermo restando che il recupero delle ore straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'amministrazione comunale procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999.

**Per l'anno 2008 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario il limite massimo di spesa autorizzato è di euro 4.771,20.**

Si integra inoltre il fondo ex art. 14, comma 2 Ccnl 1999 per straordinario eventi eccezionali, diretto a remunerare gli straordinari della polizia locale impegnata a garantire la sicurezza urbana, anche in linea con le nuove normative e competenze affidate dalla legge e volute dal governo, con un importo pari a Euro 5.700,00.

#### **Art. 11**

##### **Norme di garanzia del 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 la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene assicurato il seguente contingente di personale:

N. 1 addetto al servizio manutenzione

(individuato dal Responsabile Servizio LL.PP.)

N. 1 addetto ai servizi demografici

(individuato dal Responsabile Servizio Amministrativo)

N:1 addetto alla ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi

(individuato dal Responsabile Servizio Finanziario)

#### **Art. 12**

##### **Formazione**

Viene annualmente destinata alla formazione del personale una somma non inferiore all'1% annuo del monte salari. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni ed obiettivi e finalizzata: a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità; a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi; alla progressione economica orizzontale del personale.

#### **Art. 13**

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

In accordo con la collaborazione degli RSL 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 o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

#### **Art. 14**

##### **Pari opportunità**

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge 125/91 e seguenti e sulle disposizioni del vigente C.C.N.L., per i componenti della specifica commissione.

#### **Art. 15**

##### **Posizioni organizzative**

Così come definito dagli artt. 8,9,10 e 11 del C.C.N.L. del 31.3.1999, le parti riconoscono all'istituto importanza rilevante sia all'interno di uno schema organizzativo già esistente teso a costituire uno strumento di beneficio e funzionalità dell'Ente sia al fine di riconoscere professionalità nella categoria D idonee alla direzione di unità complesse, con elevato grado di autonomia gestionale, svolgimento di attività di staff, studio e ricerca, caratterizzate da autonomia ed esperienza.

Le parti rimandano al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che norma le posizioni organizzative.



## Art. 16

### Posizioni di responsabilità diverse dalle posizioni organizzative.

Al fine di compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale inquadrato nella categoria B e C, nonché D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, sono previste, ai sensi dell'art.17 , comma 2 , lett. f del CCNL del 1.4.1999, come sostituito dall'art. 7 CCNL biennio economico 2004\2005, sottoscritto in data 09\05\2006, le seguenti indennità, PER UN TOTALE DI EURO 10.558,32:

- n. 1 Ufficio Demografico: Euro 1.000,00 con responsabilità di procedimenti complessi e coordinamento di attività e dipendenti;
- n. 1 Ufficio Vigilanza: Euro 1.000,00 con responsabilità di ufficio e coordinamento di attività e dipendenti;
- n. 1 Ufficio Tecnico/manutenzioni: Euro 541,67 con responsabilità di procedimento;
- n. 1 Ufficio Tecnico Edilizia e Urbanistica : Euro 1.000,00 con responsabilità di procedimento e coordinamento di attività;
- n. 1 Biblioteca: Euro 1.000,00 con responsabilità di procedimento e coordinamento attività e dipendenti;
- n. 1 Ufficio Personale: Euro 1.000,00 con responsabilità di procedimento;
- n. 1 Ufficio Tributi: Euro 1.000,00 con responsabilità di procedimento;
- n. 1 Ufficio Segreteria: Euro 1.000,00 con responsabilità di procedimento;
- n. 2 Ufficio Servizi Sociali: Euro 1.416,65 con responsabilità di procedimento e coordinamento attività e dipendenti;
- n. 1 Ufficio Tecnico: Euro 1.000,00 con responsabilità di procedimento e coordinamento attività;
- n. 1 Ufficio Tecnico/manutenzioni /squadra operai: euro 600,00 con responsabilità di coordinamento attività I destinatari dell'indennità in parola sono individuati dai responsabili di area.

## Art. 17

### Indennità di turno, rischio, insegnamento e maneggio valori.

L'importo stanziato per l'anno 2008 è stato quantificato in Euro 5.500,00 così ripartito:

Indennità	Dipendenti	Importo
Turno	Picchi, Angella, Bellomi, Taglietti	Euro 2.998,00
Rischio	Calarco, Tagliani, Consoli, Pezzotti	Euro 330,00*4= Euro 1.320,00
Insegnamento	Rosa, Minini , Lanzoni	Euro 340,92*2= Euro 682,00
Maneggio valori	Lax	Euro 500,00

In relazione all'indennità di turno si vuole specificare che, come da interpretazione dell'Aran, fatta propria dagli Ispettori della Ragioneria Generale dello Stato, le condizioni per erogare l'indennità di turno sono:

- a) orario di servizio di almeno 10 ore al giorno;
- b) consecutività di tale orario, senza interruzione;
- c) turnazione effettiva e in misura equilibrata nel corso del mese.

Ai sensi del comma 6 dell'art. 22 del CCNL 14.09.2000, l'indennità è corrisposta solo per il periodo di effettiva prestazione di servizio in turno, cioè solo nei giorni in cui vi è alternanza regolare del personale, regolare avvicendamento e non compresenza.

L'avvicendamento è infatti necessario ed esso si concretizza nella prosecuzione della prestazione da parte di soggetti diversi su un impegno orario distinto ma consequenziale, ammettendo una breve coincidenza per le operazioni di consegna.

La riduzione del lavoro, fino al raggiungimento delle 35 ore settimanali, deve avvenire a costo zero, fronteggiando i maggiori oneri con riduzione proporzionale del lavoro straordinario e con stabili modifiche degli assetti organizzativi che diano luogo ad un miglioramento del servizio.

## Art. 18

### Indennità di disagio

Si riconosce ai dipendenti una indennità di disagio da corrispondersi per ogni chiamata, fuori dall'orario di lavoro, su direttive del Sindaco o Assessore o del Responsabile del Servizio, che renda necessario il rientro in servizio, purchè sia trascorsa almeno mezz'ora dalla timbratura del cartellino.

L'importo è pari a Euro 40,00 per ogni chiamata. Tale indennità si somma al compenso per lavoro straordinario.

Lo stanziamento per tale indennità per l'anno 2008 è pari a Euro 2.560,00.

## **Art. 19**

### **Indennità di rischio**

E' corrisposta, ai sensi dell'art. 37 C.C.N.L. 14.09.2000, al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio, è quantificata in complessivi Euro 30,00 mensili (art. 41 C.C.N.L. 22.01.2004), compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

I profili beneficiari di tale indennità sono:

n. 1 MESSO COMUNALE e n. 3 operai come meglio specificato al precedente art. 17.

Lo stanziamento per tale indennità per l'anno 2008 è pari a Euro 1.320,00.

Castel Mella, 20.03.2009

Delegazione trattante di parte pubblica: f.to Mari dott.ssa Ramona  
f.to Nostro dott.ssa Antonella

Delegazione trattante di parte sindacale: f.to Pellini Antonio  
f.to Magnifico Francesca  
f.to Consoli Andrea  
f.to Sguazzi Orsola