

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

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2009**  
**(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, 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.), Mattanza Alessandro (S.U.L.P.M.).

**PREMESSO che:**

in data 03/07/2009 si è tenuta l'Assemblea sindacale dei dipendenti che ha discusso delle proposte da presentare all'Amministrazione per il contratto integrativo decentrato economico anno 2009;

- in data 07/05/2009, 25/06/2009, 29/09/2009, 19/11/2009 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 e rappresentanti delle OO.SS. in seno alla RSU in occasione dei quali sono state esposte le proposte dell'Amministrazione Comunale e della RSU in ordine al contratto collettivo decentrato per l'anno 2009 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 16/12/2009 parere favorevole alla piattaforma contrattuale, avendone verniciato la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e in data 22/02/2010 parere favorevole di quanto disposto dall'art. 40-bis D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 55, D. Lgs. n. 150/2009, sulla compatibilità degli oneri stessi con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- Il Nucleo di valutazione on verbale in data 11/02/2010 ha preso atto che nel fondo confluiscono risorse finanziarie pari a complessivi euro 77.744,90, di cui euro 33.981,26 espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, ai sensi dell'art. 15 – comma 4 – del CCNL 1/4/1999;

Ciò premesso, si formalizza nei termini che seguono l'ipotesi di contratto integrativo decentrato per l'anno 2009.

**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 2009, 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 2009 (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 0,2% 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	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	6.589,14
	A dedurre ATA salario accessorio 1997/99	2.656,69
	A dedurre progressioni orizzontali da 2000 a 2007	22.231,63
	<b>TOTALE</b>	<b>33.529,34</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)	6.000,00
	Compensi ISTAT indagine multiscopo	1.281,90
	Compensi Ministero Interno soggiorno cittadini UE	725,34
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
	Risorse non utilizzate anno 2008	1.206,81
	Straordinario economia 2008	1.020,25
	<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>	<b>44.215,56</b>

<b>TOTALE RISORSE FINANZIARIE STABILI + VARIABILI</b>	<b>77.744,90</b>
---	------------------

\* 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 2009, in applicazione dell'art. 31 C.C.N.L. 22.01.2004 complessivamente in euro 77.744,90 sono utilizzate come segue:

	Euro	7.755,66	Incentivi di produttività per merito di gruppo o individuale
Ccnl 1.4.1999			
art. 15, comma 5	Euro	29.000,00	servizi aggiuntivi ex art. 15, comma 5
art. 17 lettera d)	Euro	7.002,00	indennità turno, rischio, insegnamento (5000+1320+682)
art. 17 lettera e)	Euro	2.280,00	incentivo per chiamate fuori servizio
art. 17 lettera f)	Euro	11.100,00	compensi per particolari responsabilità
art. 17 lettera g)	Euro	6.000,00	progetto ICI
	Euro	1.281,90	compenso ISTAT
	Euro	725,34	compenso Ministero Interno
Ccnl 22.1.2003			
art. 33	Euro	12.600,00	indennità di comparto
		77.744,90	

#### Art. 5

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

L'importo dei compensi per l'incentivazione è pari a euro 36.755,66, di cui euro 29.000,00 finanziati con le risorse variabili ai sensi dell'art. 15, comma 5, per i seguenti progetti di miglioramento quali-quantitativi dei servizi, con rilevanza esterna, che producono per i cittadini e per gli utenti miglioramento ed ampliamento della qualità delle prestazioni rese dall'ente:

1. ampliamento dell'orario di servizio degli agenti di polizia locale;
2. organizzazione degli operai per far fronte alle necessità di interventi urgenti di manutenzione anche fuori dall'orario di servizio (ad es. Piano Neve);
3. ampliamento dell'orario degli operai per garantire il servizio scuolabus in parte del territorio, con risparmi collegati all'internalizzazione del servizio;
4. progetto "Seridò" per la Scuola materna comunale;
5. ampliamento dell'orario di apertura al pubblico di tutti gli uffici comunali;
6. disponibilità delle categorie "D" a rientri fuori servizio in caso di necessità.

I compensi sopra indicati vengono così ripartiti:

<b>E. 15.600,00</b> per il progetto n. 1, i dipendenti coinvolti sono gli agenti di polizia municipale con l'applicazione della seguente formula : $I = E * q * c$
--

Dove :

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

**E** = risorse stanziate

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

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

**E. 1.000,00** per il progetto n. 2, i dipendenti coinvolti sono gli operai che verranno chiamati ad intervenire per manutenzioni urgenti con l'applicazione della seguente formula :  $I = E * q * c$

Dove :

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

**E** = risorse stanziare

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

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

**E. 2.100,00** per il progetto n. 3, i dipendenti coinvolti sono i tre operai/autisti scuolabus, come individuati nella determina di modifica orario di servizio, con l'applicazione della seguente formula :  $I = E * q * c$

Dove :

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

**E** = risorse stanziare

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

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

**E. 2.100,00** per il progetto n. 4, i dipendenti coinvolti sono le insegnanti e l'operatrice scolastica, che provvedono ad allestire, presenziare ed animare lo stand rappresentativo della scuola materna comunale di Castel Mella alla fiera di "Seridò", con l'applicazione della seguente formula :  $I = E * q * c$

Dove :

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

**E** = risorse stanziare

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

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

**E. 15.435,66** per il progetto n. 5, che coinvolge tutti i dipendenti impegnati nell'apertura al pubblico di tutti gli uffici comunali, con l'applicazione della seguente formula :  $I = ((p * q) / \text{sommatoria}(p * q)) * E$

Dove :

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

**E** = risorse stanziare

**P** = parametro della qualifica funzionale di inquadramento

**Q** = coefficiente di apporto individuale e di raggiungimento obiettivo di ciascun dipendente indicato nella scheda di valutazione.

**E. 520,00** per il progetto n. 6, i dipendenti coinvolti sono gli appartenenti alle categorie "D", non posizioni organizzative, con l'applicazione della seguente formula :  $I = E * q * c$

Dove :

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

**E** = risorse stanziare

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

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

Nell'adempimento dei propri compiti e nello svolgimento delle mansioni, tutti i dipendenti avranno cura di perseguire gli obiettivi generali individuati nel PEG 2009 come segue:

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 nel raggiungimento degli obiettivi generali fissati nel PEG.

## **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 della banca dati e 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.) e altre banche dati esterne (catasto e ufficio registro). 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.

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 6.000,00** da ripartirsi tra i dipendenti in relazione all'apporto individuale ed al grado di raggiungimento dell'obiettivo prefissato.

Dipendenti coinvolti: ufficio tributi/ragioneria.

Il riparto avverrà con la seguente formula:

$$I=(A*X*Y)$$

Dove:

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

**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 ancora per il 2009, 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**

Nell'anno 2009 non si darà corso a progressioni orizzontali, per le motivazioni individuate nell'allegata relazione, cui si rimanda integralmente.

## **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 della parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.

Si conviene che l'effettuazione e la liquidazione del 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.

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 2009 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 3.000,00.

## **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 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 11.100,00**:

- 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 1.000,00 con responsabilità di procedimento e coordinamento di attività e dipendenti;
  - n. 1 Ufficio Tecnico Edilizia e Urbanistica : Euro 1.000,00 con responsabilità di procedimento;
  - 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 e coordinamento attività e dipendenti;
  - n. 1 Ufficio Segreteria: Euro 1.000,00 con responsabilità di procedimento;
  - n. 2 Ufficio Servizi Sociali: Euro 2.000,00 con responsabilità di procedimento;
  - n. 1 Ufficio Tecnico/manutenzioni /squadra operai: euro 600,00 con responsabilità di coordinamento attività
  - n. 1 Ufficio Economato: Euro 500,00 con responsabilità di procedimento;
- I destinatari dell'indennità in parola sono individuati dai responsabili di area.

### **Art. 17**

#### **Indennità di turno, rischio, insegnamento.**

L'importo stanziato per l'anno 2009 è stato quantificato in Euro 7.002,00 così ripartito:

<b>Indennità</b>	<b>Dipendenti</b>	<b>Importo</b>
Turno	Picchi, Angella, Bellomi, Taglietti	Euro 5.000,00
Rischio	Calarco, Tagliani, Consoli, Pezzotti	Euro 330,00*4= Euro 1.320,00
Insegnamento	Rosa, Lanzoni	Euro 340,92*2= Euro 682,00
Totale		Euro 7.002,00

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**

##### **Incentivo per chiamate fuori servizio**

Si riconosce ai dipendenti che su chiamata, fuori dall'orario di lavoro, su direttive del Sindaco o Assessore o del Responsabile del Servizio, debbano rientrare in servizio, purchè sia trascorsa almeno mezz'ora dalla timbratura del cartellino. Si provvederà alla liquidazione previa firma autorizzativa del responsabile del servizio o dell'organo politico che ha richiesto l'intervento, con indicata la motivazione.

L'importo è pari a Euro 40,00 per ogni chiamata, restando salva la corresponsione per il lavoro straordinario.

Lo stanziamento per tale incentivo per l'anno 2009 è pari a Euro 2.280,00, le chiamate fuori servizio verranno remunerate fino ad esaurimento del fondo.

#### **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 2009 è pari a Euro 1.320,00.

Castel Mella,, 10 marzo 2010

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

Delegazione di parte sindacale  
f.to Orsola Sguazzi – RSU  
f.to Consoli Andrea – RSU

f.to Mattanza Alessandro – SULPM  
f.to Pellini Antonio – FP CGIL  
f.to Magnifico Francesca – FP CISL