

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di ALBINO  
per il quadriennio 2008 - 2011**

VISTA la delibera di Giunta n.207 del 18.12.2008 di autorizzazione alla sottoscrizione.

In data **22 DICEMBRE 2008** la delegazione di parte pubblica e la parte sindacale hanno sottoscritto il seguente contratto decentrato integrativo.

## **Titolo I° Disposizioni generali**

### **Art. 1 Premessa**

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

### **Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Albino.  
Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, quest'ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, fatti salvi gli istituti di automatica applicazione.  
Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal primo gennaio 2008 a prescindere dal momento della sottoscrizione.
2. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

**Art. 3**  
**Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
  - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

**Art. 4**  
**Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Si da atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;  
nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**TITOLO II°**  
**Il sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 5**  
**Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione

della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

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

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

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

3. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.
4. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

#### **Art. 6**



#### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

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

#### **Art. 7**

#### **Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione.**

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, con particolare riferimento a:
  - a. i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto delle disciplina dello stesso articolo 17;
  - b. i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
  - c. i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
  - d. i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999;
  - e. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), g) del CCNL dell'1.4.1999;

- f. i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
  - g. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti la prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - h. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
  - i. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - j. le pari opportunità;
  - k. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
  - l. le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
  - m. i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
  - n. il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
  - o. le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi di cui all'art. 14 del CCNL del 31.3.2004; Solo nelle materie indicate alle lettere g), h), i) e m) trova applicazione il comma 3 dell'art. 4, del CCNL del 1.4.1999 per le restanti materie non è previsto che le parti assumano libertà di iniziativa e di decisione.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:
- a. svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
  - b. valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
  - c. conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica
  - d. metodologia permanente di valutazione;
  - e. individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
  - ✕  individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 co.6 del Nuovo Ordinamento Professionale;
  - ∞  attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2;
  - h. articolazione dell'orario di servizio;
  - i. calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
  - j. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
  - k. andamento dei processi occupazionali;
  - l. criteri generali per la mobilità interna.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

<p><b>Art. 8</b> <b>Modalità di concertazione</b></p>
---

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione,

mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.

2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

#### **Art. 9** **Informazione**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
  - a. linee di organizzazione dei servizi;
  - b. innovazione tecnologica degli stessi;
  - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.  
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.
5. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

#### **Art. 10** **Consultazione**

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art.47, commi da 1 a 4 del L. 428/90.

### **TITOLO III° Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

#### **Art. 11 Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

#### **Art. 12 Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. L'ente si impegna, nel caso di attivazione di una rete intranet, a permettere l'utilizzo da parte dei soggetti di cui al comma precedente di detta rete con la costituzione di una bacheca elettronica sindacale interna.

## **TITOLO IV° Forme di partecipazione**

### **Art. 13 Pari opportunità**

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:
  - a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
  - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

### **Art 14 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

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

## **TITOLO V° Disposizioni diverse**

### **Art. 15 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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



apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

## **Art. 16**

### **Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per l'anno 2008 destina un importo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Tale somma, detratti gli importi per le spese "storiche e continuative" es. abbonamenti a riviste di aggiornamento ecc., viene ripartita secondo la programmazione annuale presentata dai Responsabili di Area in 5 parti e assegnate ai singoli responsabili di Area e al Segretario Generale. Eventuali somme non impegnate entro il 30 ottobre si intendono automaticamente assegnate al Segretario Generale.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
  - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
  - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;

- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 81/08 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. Ogni Responsabile di Area da attuazione alla presente previsione mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dalla mancata organizzazione della partecipazione dei dipendenti ai corsi di cui commi precedenti andranno ad integrare le risorse per la formazione e l'aggiornamento professionale per l'anno successivo.

#### **Art.17**

#### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:
  - conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'Ente
  - conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
  - raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;

#### **Art 18**

#### **Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza**

L'amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione al disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area delle vigilanza prevedendo che la quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni, individuata nel:

- 2% per i primi 200.000,00 €,
- 1,5% oltre i 200.000,00 e fino a 300.000,00 € . ,
- 1% per le somme ulteriori,

sia destinata a tali finalità. Le modalità di gestione di dette risorse saranno oggetto di appositi accordi su proposta del Responsabile di Area e/o delle Rappresentanze Sindacali.

### **Art 19** **Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2008 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €. 37.961,44 (pari alla somma destinata allo straordinario al 31.12.1999, prima cioè, della riduzione della somma attuata in seguito al trasferimento del personale di polizia al consorzio nel 2001 e incrementata proporzionalmente all'attuale riassegnazione di 11 agenti).
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario delle varie Aree a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permettere la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di Area e dovrà essere debitamente motivata.
4. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
5. Eventuali incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario possono inoltre essere collegati a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.).
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

### **TITOLO VI°** **Individuazione delle risorse decentrate**

### **Art. 20** **Importo del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004**

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:
  - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità comprensive delle integrazioni previste dall'art. 32, commi 1, 2 e 7 dello stesso CCNL (0,62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza, 0,50 % e 0,20% dello stesso monte

salari ove ne ricorrano le condizioni previste ai successivi commi) nonché delle integrazioni previste dall'art. 4 CCNL 9.05.2006 (incremento dello 0,5% del monte salari 2003 quando il rapporto tra spesa per il personale ed entrate correnti non supera il 39% e ulteriore incremento tra lo 0,3 e lo 0,7% del monte salari 2003 qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%).

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

A seguito della reintroduzione del servizio di Polizia Locale presso il Comune di Albino conseguente al recesso dal Consorzio di Polizia Municipale Valseriana e al trasferimento presso lo stesso di 11 nuovi dipendenti, le risorse stabili vengono incrementate di un importo di 70.000,00 €. comprensivo della somma stralciata dal fondo nel 2001 per il trasferimento di 7 agenti al Consorzio.

- b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004) e dalle risorse derivanti da eventuali risparmi dal fondo destinato al lavoro straordinario.

### **RISORSE DECENTRATE STABILI**

aventi carattere di certezza, stabilità e continuità

art. 31, comma 2, e art 32 del CCNL 2002/2005

(e dichiarazioni congiunte n. 20 e 21)

riferimento	descrizione	valore
art. 14 comma 4 CCNL 01/04/99	Riduzione 3% straordinario 1999 (€ 32.411)	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001	Fondo art. 31, comma 2, CCNL 1994/1997:	
	ex lett. b) remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	17.352,95
	ex lett. c) particolari posizioni di lavoro e responsabilità	10.261,48
	ex lett. d) qualità della prestazione individuale	8.401,72
	ex lett. e) produttività collettiva e miglioramento dei servizi	155.111,12
a)	Fondo art. 31, comma 2, CCNL 1994/1997:	
	ex lett. a) quota parte compenso lavoro straordinario già destinato al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati (£ 69.000.000/89 dipendenti =775.280 media x 4 Responsabili)	1.601,59
b)	Ammontare delle eventuali risorse aggiuntive derivanti dalle economie di gestione di cui agli artt.32 del CCNL del 6.7.1995 e 3 del CCNL del 16.7.1996, destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio.	
c)	Secondo la disciplina dell'Art. 32 CCNL 1994/1997 e art. 3 del CCNL del 16/07/96 gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL	
f)	Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione dell'art. 2, comma 3 del D.Lgs 29/93 (risparmi di aumenti contrattuali per trattamenti economici individuali più favorevoli riassorbiti in occasione degli aumenti contrattuali stessi).	

g)	L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del Livello Economico Differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16/07/1996	7.375,69
h)	Le risorse, art.37 comma 4, CCNL del 6/7/95, destinate alla corresponsione della indennità di € 774,69 (ex L. 1.500.000); indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall'art. 45, comma 1, del DPR 333/1990	774,69
J)	0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, (monte salari 1997 = £.3.424.971.000)	9.198,02
l)	Le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	
art. 15 comma 5 CCNL 1998/2001	incremento stabile delle dotazioni organiche: ripristino somma per servizio di polizia locale trasferita dal consorzio e comprensiva della quota tolta nel 2001 per 7 vigili trasferiti	70.000,00
	L'importo del fondo è suscettibile di aumento per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/99, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche	
art. 4, commi 1 e 2 CCNL 5/10/01	Art. 15 del CCNL 1/4/99	
	A decorrere dall'anno 2001, incremento delle risorse del fondo di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza. (monte salari 1999 = £.3.254.659.000)	18.489,80
	Importo annuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1/1/2000	11.587,37
art 31 comma 2 CCNL 2002/2005	L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei CCNL	
	* indennità di comparto nuovi assunti (copertura nuovi posti dotazione organica);	2.487,00
	* progressioni orizzontali (dichiarazione congiunta 14, incremento per effetti del rinnovo contrattuale)	4.765,34
art. 32 comma 1	Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001(€ 1.802.116,00)	11.173,12
art. 32 comma 2 e 3	<u>Enti Locali</u> : le risorse decentrate , con decorrenza dall'anno 2003 sono incrementate di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la quota della dirigenza nel caso in cui la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	9.010,58
art. 32 comma 2 e 7	La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto della spesa del personale (39%) di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata, al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	
CCNL biennio economico 2004-2005	aumento dello 0,5% del monte salari 2003 se rapporto monte salari/entrate correnti è inferiore al 39% (monte salari = 2.601.961,58 entrate correnti = 11.381.986,67. =22,86%)	13.009,08
CCNL 2006-2009 Biennio economico 2006-2007	Aumento dello 0,6% del monte salari 2005 se rapporto monte salari/entrate correnti è inferiore al 39% (spesa per il personale 2007 = 2.874.689,71 entrate correnti = 12.395.355,35) = 23,19%. Monte salari 2005 su cui applicare % = 2.770.988,61	
<b>totale</b>		<b>350.599,55</b>

## RISORSE DECENTRATE VARIABILI

aventi carattere di eventualità e di variabilità

art. 31, comma 3, CCNL 2002/2005

riferimento	descrizione	valore
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001	Art. 43 L. 449/97	
d)	<p>comma 1: contratti di sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fine di lucro, costituite con atto notarile.</p> <p>comma 5: i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2%. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate ad incrementare le risorse all'incentivazione della produttività del personale.</p>	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001	Art. 1 comma 57 e seguenti L. 662/1996 ( <b>ABROGATO</b> D.L.112/2008)	
e)	economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (economie 30%-assunzioni 50%-produttività 20% o deroga introdotta dagli enti ai sensi dell'art. 39, comma 27 della legge n. 449/97)	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001	Vedi art. 4, comma 3 e 4, CCNL 2000/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Progettazione interna; ICI,...)	
k)	* Progettazione interna 163	75.585,00
	* ici	8.465,61
	L.Regionale 12 paesaggio	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001	art. 14 del CCNL 1998/2001	
m)	gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	12.127,37
art. 15 comma 2 CCNL 1998/2001*	In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1/4/1999, delle risorse del fondo sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza	21.226,19
art. 15 comma 5 CCNL 1998/2001	attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili (progetti finalizzati concordati con amministrazione)	9.140,00
art. 4 comma 4 del CCNL 5/10/2001	<p>Art. 43 L. 449/97</p> <p>contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione... con il conseguimento dei corrispondenti risparmi</p> <p>convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nord Servizi: 13.000,00 inserita al netto degli oneri</li> <li>- Comune capofila per legge 328</li> <li>- Supporto al sistema bibliotecario valseriana</li> </ul> <p>contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali</p>	<p>9.826,15</p> <p>2.267,57</p> <p>1.889,64</p>

Art. 54 CCNL 14/9/2000	Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi	82,00
art. 31 comma 5 CCNL 2002/2005	Somme non spese nell'esercizio precedente	8.708,33
art.4 CCNL biennio economico 2004-2005	aumento tra lo 0,3 e lo 0,7% del monte salari 2003 se rapporto monte salari/entrate correnti è inferiore al 25% (monte salari = 2.601.961,58 entrate correnti = 11.381.986,67. =22,86%). Solo per 2006	
CCNL 2006-2009 biennio economico 2006-2007	Aumento dello 0,9% del monte salari 2005 se rapporto monte salari/entrate correnti è inferiore al 39% (spesa per il personale 2007 = 2.874.689,71 entrate correnti = 12.395.355,35) = 23,19%. Monte salari 2005 su cui applicare % = 2.770.988,61	
	<b>totale</b>	<b>149.317,86</b>

\* nel caso in cui le somme effettivamente accertate nel corso dell'anno risultassero diverse da quelle preventivate i conteggi per la ripartizione e la successiva liquidazione verranno effettuate su tale diverso importo.

2. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

**Art. 21**  
**Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004**  
**dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 20 sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a **tempo determinato** o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. Per l'anno 2008 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

C	€ 46,95
a	
t	
e	
g	

o r i a D	
C a t e g o r i a C	€ 41,46
C a t e g o r i a B	€ 35,58
C a t e g o r i a A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di

**€ 41.901,14.**

**Art. 22**

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

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



4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente comma 4 è pertanto depurata dal seguente importo: **€. 174.431,25**
6. Il fondo determinato ai sensi del precedente articolo 20 è ulteriormente ridotto dalle quote destinate al finanziamento dell'indennità dovuta al **personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di: **€.7.598,79**  
Altre 6.892,96 sono a carico del bilancio
7. Nel caso di cessazioni dal servizio a qualunque titolo o progressioni verticali le risorse relative alle posizioni economiche acquisite dal personale cessato o riclassificato dovranno essere lasciate nel fondo per l'importo corrispondente al valore della posizione economica riferita al 2007.

**TITOLO VII°**  
**Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

Le parti, avendo il CCNL del 11.04.2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che la ripartizione delle risorse indicate all'articolo 20 sia la seguente:

**Art. 23**  
**Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

1. 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.
2. Per attività disagiata s'intende un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può essere rappresentato anche da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).  
Es.: l'operaio di categoria B che svolge attività in luoghi aperti e soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche, è esposto ad un maggior disagio dall'impiegato, pur inquadrato nella medesima categoria B, che svolge la propria attività in ufficio.
3. Il compenso lordo per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività è corrisposto, in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza, per:
  - le chiamate con intervento degli operai in ragione di 20,00 € se l'intervento supera le due ore, 50 €. se supera le 4 ore.

- gli agenti di polizia locale in servizio sulle strade per regolamentazione del traffico stradale in ragione di 20 €. mese;
  - nella stessa quantità e con le stesse modalità di calcolo prevista per la reperibilità, per gli operai che si rendono disponibili a sostituire i colleghi assenti in tale servizio.
4. 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);
5. i profili professionali per i quali si ritiene ricorrano i presupposti per la corresponsione dell'indennità di disagio sono i seguenti:

	<b>Profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
	Operai per servizi a chiamata	6	€. 1.500,00
	Messi Notificatori	2	€. 480,00
	Polizia Locale	9	€. 2.160,00
	Operai : sostituzioni assenti	4	€. 1.000,00
	<b>TOTALE</b>		<b>€. 5.140,00</b>

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, della legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi dieci giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **Art. 24**

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

1. Per la disciplina dell' **indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
  - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
    - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

	<b>Profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
	Polizia Locale	10	€. 23.587,83
	<b>TOTALE</b>		<b>€. 23.587,83</b>

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 (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente;

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

	<b>Profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
1	Operaio	5	€. 1.800,00
2	Operatore Socio Assistenziale	2	€. 720,00
3	Autista	1	€. 360,00
	<b>TOTALE</b>		<b>€. 2.880,00</b>

3. L' **indennità di reperibilità** , in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è corrisposta secondo la disciplina allegata al presente CCDI e:

- a) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- b) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- c) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- f) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio almeno due volte all'anno.

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

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

In caso di assenza dal servizio, in applicazione dell'art.71, commi 1 e 5, della legge 133/2008, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.

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

	<b>Profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
1	Squadra operai	4	€. 7.280,76
2	Polizia locale	10	€. 13.250,02
	<b>TOTALE</b>		<b>€. 20.530,78</b>

4. L' **indennità maneggio valori** , in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a €. 500,00 e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico).

- a) L'indennità è calcolata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti adibito, mediante espressa nomina ad **agente contabile**, ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate; Per il 2008 presunti 253 giorni, 306 per addetti all'anagrafe e alla biblioteca, 360 per polizia locale.
- b) gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di €. 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
- d) tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile che il servizio ha avuto nell'anno precedente ed in funzione degli appartenenti allo stesso servizio che rispondano del maneggio di valori di cassa secondo la seguente tabella:

<b>Servizio</b>	<b>Importo medio mensile maneggiato individualmente</b>	<b>Indennità giornaliera</b>
Polizia locale	€. 2.255,00	€. 0,78
Economato	€. 8.956,32	€. 1,55
Ufficio Tecnico	€. 6.628,00	€. 1,38
Parcometri	€. 1.831,23	€. 0,76
Biblioteca	€. 3.269,00	€. 0,94
Servizi Demografici	€. 1.518,17	€. 0,71
Pubblica Istruzione	€. 1.100,00	€. 0,53
Contratti	€. 1.019,58	€. 0,52

e) le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:



5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, della legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi dieci giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Art. 25**

**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 dell'art.7 CCNL del 09.05.2006 biennio economico 2004/2005 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.  
Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500,00.

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

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e dei procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€. 1.600,00
b) Responsabilità di coordinamento di procedimenti amministrativi di particolare complessità	€. 1.300,00
c) Attività di coordinamento operai	€. 900,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art.71 della legge 133/2008. In tali casi l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. mesi	n. addetti	Somma prevista
------	--------------------------	------	---------	------------	----------------

1	Segreteria Operativa	D	12	1	€.	1.600,00
1	Ufficio Legale	D	12	1	€.	1.600,00
1	Sistema Informatico	D	12	1	€.	1.600,00
1	Risorse Umane	D	12	1	€.	1.600,00
1	Contabilità	D	12	1	€.	1.600,00
1	Tributi	D	12	1	€.	1.511,10
1	Servizi Demografici	D	12	1	€.	1.600,00
1	Servizi Assistenziali	D	12	1	€.	1.600,00
1	Pubblica Istruzione e Cultura	D	12	1	€.	1.244,44
1	Biblioteca	D	12	1	€.	1.600,00
1	Edilizia Privata	D	12	1	€.	955,55
1	Ecologia	D	12	1	€.	1.600,00
1	Polizia Locale	D	12	1	€.	1.600,00
1	Edilizia	C	12	1	€.	1.600,00
1	Urbanistica	D	12	1	€.	1.600,00
2	Coord. Asilo Nido	D	12	1	€.	1.600,00
2	Coord. Amm. Serv. Sociali	C	12	1	€.	1.300,00
2	Coord. Commercio	D	12	1	€.	1.083,33
3	Coord. operai	B	12	1	€.	900,00
					€.	27.494,43
					TOTALE	

7. Per dipendenti cui sono state **attribuite con atto formale le specifiche responsabilità**, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.
8. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>	<b>Indennità</b>	
Ufficiale di stato civile e anagrafe, elettorale	€.	300,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€.	300,00

9. 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 individuale di lavoro.
10. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare nel periodo indicato. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art.71 della legge 133/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art.71 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
11. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>Ti po</b>	<b>Responsabilità, compiti, funzioni</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>	
a)	Uff. Stato civile, Anagrafe...	6	€.	1.570,83
b)	Protezione Civile	1	€.	300,00
	TOTALE		€.	1.870,83

12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, della legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **Art. 26**

#### **Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale e delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa**

1. Al personale in servizio della ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta *ad personam* tale indennità pari all'importo di €. 774,69.

Per la corresponsione dell'indennità in parola è prevista una spesa pari a **€. 774,69**

2. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare nel periodo indicato. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art.71 della legge 133/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art.71 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, della legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **Art. 27**

#### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. le parti danno atto che :

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nel CCNL del 09.05.2006 biennio economico 2004-2005;
- c) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento



economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

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

2. La progressione orizzontale consegue al termine di un periodo annuale di valutazione e ha decorrenza dal primo gennaio dell'anno successivo. Il periodo di valutazione dal primo gennaio al trentun dicembre 2008 consentirà l'attribuzione della progressione economica a decorrere dal primo gennaio 2009 al personale utilmente inserito in graduatoria.

3. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i **criteri** per effettuare le progressioni economiche orizzontali sono i seguenti:

a) Possono essere inseriti in graduatoria per accedere alla progressione economica solo i dipendenti che non hanno ottenuto la progressione economica nei due anni di valutazione precedente;

b) le risorse per le progressioni orizzontali, tali da garantire una progressione orizzontale di tutti i dipendenti nell'arco di un triennio e quantificabile annualmente nella somma necessaria a garantire la progressione degli aventi diritto non avendo avuto progressioni nei due anni precedenti, vengono assegnate ai Responsabili di Area e al Segretario Generale in corrispondenza al personale affidato;

c) all'interno di ogni Area viene formata una graduatoria e, in ordine decrescente, la progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale, nell'ambito delle risorse disponibili definite nel presente contratto;

d) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo, fissato nel 70% del punteggio massimo, nella scheda di valutazione dei dipendenti individuato dal sistema di valutazione;

e) la valutazione dei Responsabili di Area è di competenza del Segretario Generale e, sulla base del punteggio loro attribuito, vengono inseriti nella graduatoria della propria Area per l'attribuzione della progressione orizzontale;

f) a parità di punteggio nella valutazione verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'Area, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età in servizio nella Pubblica Amministrazione.

g) il sistema di valutazione rappresenterà il risultato di una procedura di concertazione prevista dall'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

h) Le eventuali somme assegnate ad ogni singola Area per le progressioni orizzontali che non venissero utilizzate, perché non sono state attribuite progressioni o perché risultino residuali e insufficienti alla copertura di una progressione orizzontale, costituiranno un residuo assegnato in incremento alla stessa area nell'anno successivo. Le quote non attribuite nel 3° anno di progressione devono confluire nel fondo di produttività collettiva dell'area per l'anno successivo.

4. Per l'attuazione della progressione economica orizzontale secondo la disciplina del precedente punto 3 sono destinate le seguenti risorse:

*\* tale somma dovrà essere integrata con le somme eventualmente non attribuite nell'anno precedente (punto 3 lett. i).*

L'affidamento ai singoli Responsabili di tali risorse riproporzionato per il personale assegnato risulta essere:

**Art. 28**

**Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto

disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:
  - a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92, della L. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontano ad un totale di: €. 75.585,00 ;
  - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontano a un totale di: €. 8.465,31;
  - c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontano a un totale di: € .....//.....  
... ;
  - d) le risorse trasferite dalla Regione Lombardia per dare attuazione alla Legge Regionale 12 (attività connessa alle funzioni della commissione paesaggistica) e che, per l'anno precedente, ammontano ad un totale di:
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della L. 163/06 si rinvia all'allegato A, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate 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.
5. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.
6. Le risorse previste per l'applicazione delle specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno corrente ammontano complessivamente a: **€. 84.050,61**

#### **Art. 29**

#### **Risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale derivanti da accordi contrattuali con società esterne (art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01)**

1. Le somme individuate nel presente articolo si intendono comprensive degli oneri riflessi a carico dell'ente e pertanto verranno conteggiate nel fondo al netto di tali oneri.
2. Secondo il protocollo operativo con la società Nord Servizi Comunali srl, recepito con del. di Giunta n. 122 del 13/09/2007, tale società corrisponderà per l'anno 2008 le seguenti risorse destinate ad incrementi retributivi del personale per pronto intervento operai e per supporto dagli uffici €. 13.000,00;  
la somma complessiva da indicare nel fondo al netto degli oneri risulta pari ad €. 9.826,15;
3. Secondo la convenzione intervenuta con la società Servizi Socio Sanitari Valseriana è riconosciuta ai dipendenti del comune di Albino per le attività connesse alla funzione di comune capofila la somma di euro 3.000,00 (somma complessiva da indicare nel fondo €. 2.267,57);

4. A seguito degli accordi intercorsi con il Sistema Interbibliotecario Valseriana è riconosciuta ai dipendenti del Comune di Albino per le attività connesse alla funzione di comune capofila la somma di euro 2.500,00 (somma complessiva da indicare nel fondo €. 1.889,64);
5. L'erogazione di tali somme avverrà a seguito dell'individuazione delle prestazioni effettivamente svolte dai singoli dipendenti come rilevato con apposita analitica rendicontazione dai Responsabili di Area di riferimento;

**Art. 30**

**Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000**

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 20% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a:  
**82,00. €.**

**Art. 31**

**Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Tali risorse sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e sono destinate a finanziare il miglioramento di alcuni servizi ed in particolare le seguenti specifiche attività:

UFFICIO	PROGETTO	IMPORTO PREVISTO	n. dipendenti coinvolti al giorno	dipendenti coinvolti
Segreteria	manifestazioni con Gonfalone	€ 100,00	1	1
	rientri per servizi serali istituzionali (consigli, consulte, commissioni...)	€ 500,00	2	2
Ragioneria	Manutenzione parcometri	€ 1.000,00	1	2
Assistenza	Assistenti Sociali sabato 4,30	€ 1.200,00	1	2
	servizio S.A.D. al Sabato 3,30 ore	€ 1.340,00	1	2
Asilo Nido	disagio e apertura 3 settimane di luglio	€ 8.500,00	8,5	8,5
Servizi alla Persona	rientri per manifestazioni culturali o sportive	€ 1.000,00	1	3

Anagrafe	apertura al sabato per 3,30 ore	€ 1.530,00	2	4
<b>TOTALE € 15.170,00</b>				

- a) L'erogazioni effettiva di tali risorse avverrà solo in seguito alla valutazione dei risultati e alla percentuale di realizzazione dei progetti medesimi riscontrabile attraverso una relazione dei Responsabili di Area nella quale sono individuati i dipendenti interessati dalla singola attività e il servizio reso da ognuno.
- b) Quando l'attività prevede prestazioni in orari disagiati, il compenso è attribuito per ora di servizio reso e a seconda del giorno:  
da lunedì a venerdì: €. 4,00  
sabato: €. 5,00  
festivi: €. 6,00.
- c) Eventuali somme non erogate confluiranno nelle risorse di cui al n.3) del presente articolo.

3. Le risorse di 9.140,00 €. residue del 2007 specificamente destinate dalla Giunta oltre che al completamento di alcuni progetti non realizzati nell'anno precedente a nuovi progetti finalizzati che risultano quindi essere:

		progetto	persone coinvolte	risorse necessarie
1	Urbanistica	Agibilità municipio	2	€ 1.000,00
2	Biblioteca	Attivazione aggregatore banche dati	5	€. 1.500,00
3	Segreteria/tecnico	Pratiche contratti superficie-proprietà	7	€. 5.040,00
4	Polizia Locale	Autorizzazioni alle zone di parcheggio	2	€. 800,00
5	Servizi Sociali	Avviamento sportello immigrati	1	€. 800,00
<b>totale</b>				<b>€ 9.140,00</b>

4. Le risorse residue, definite **Produttività Collettiva**, sono assegnate secondo i seguenti criteri:
- a) il numero dei dipendenti dell'ente deve essere suddiviso per categoria, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e degli assunti a tempo determinato. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale computato in relazione alla percentuale della prestazione lavorativa nell'anno;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso deve essere moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

CategoriaParametro
A1
B1,16
C1,36
D1,79

I risultati ottenuti per ogni categoria sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

- c) le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
  - d) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti: coefficiente della categoria, per orario di lavoro (36/36) per tempo lavorato nell'anno (12/12), si ottiene l'importo della produttività individuale.
5. Le risorse sono quindi distribuite tra tutto il personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente.
6. I Responsabili di Area provvedono ad assegnare ad ogni dipendente “*un obiettivo*”, in coerenza con gli obiettivi assegnati a loro stessi nel Peg, che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato al termine dell'anno dai Responsabili di Area, esso 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.
7. 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 dell'obiettivo individuale assegnato. La valutazione è effettuata dal Responsabile di Area mediante compilazione della scheda di valutazione individuale finale secondo la disciplina dell'allegato B scheda n.1 e sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del servizio in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi.
  - b) La scheda di valutazione del raggiungimento dell'obiettivo individuale deve essere redatta in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio per la valutazione degli obiettivi raggiunti con l'assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;
  - c) La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno.  
Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
  - d) la produttività massima assegnabile, rideterminata in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, viene inoltre ridotta in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo quanto previsto dalla legge 133/2008.  
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, le ferie, i riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;
8. Nel caso in cui un Responsabile di Area non abbia provveduto ad assegnare obiettivi specifici ai dipendenti agli stessi si intendono assegnati, per il servizio di competenza, gli obiettivi assegnati dal Peg al Responsabile di Area e la valutazione non potrà essere inferiore a quella attribuita al Responsabile di Area.
9. Il responsabile di Area consegna ad ogni suo collaboratore, entro il 30 giugno di ogni anno una scheda di valutazione intermedia, preferibilmente nel corso di appositi colloqui, sulla base della

quale si valuterà il grado dell'obiettivo assegnato e la possibilità di modificarlo o adeguarlo a nuove esigenze sopravvenute.

10. 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 alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
11. L'allegato B rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.
12. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi, al netto delle risorse destinate a progetti finalizzati, sono per il corrente anno pari a:

**€. 68.912,90**

**Art. 32**

**Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui al Titolo VII°**

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui al presente titolo risultano per l'anno 2008 ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 23 a 30 secondo il seguente quadro riassuntivo:

**RIPARTIZIONE FONDO 2006** Indennità di comparto ex art 31 CCNL 22/1/2004 (solo la quota a carico del fondo) € 41.901,14 Somma necessaria per pagamento Progressioni orizzontali:

€ **174.431,25** *Importo del LED del 1998 integrato con ulteriori LED assegnati al 01/01/99 € 9.151,62 Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 € - Importo dovuto alle progressioni orizzontali al costo del 1999 € - Importo dovuto alle progressioni orizzontali al costo del 2000 € 12.022,71 Importo dovuto alle progressioni orizzontali al costo del 2001 € 12.713,50 Importo dovuto alle progressioni orizzontali al costo del 2002 € 14.035,68 Importo dovuto alle progressioni orizzontali al costo del 2003 (tale costo è ricavato tenendo conto degli incrementi contrattuali determinati dalla sottoscrizione del CCNL del 22.1.2004) € 21.584,85 Importo dovuto alle progressioni orizzontali al costo del 2004 € 21.725,61 Importo dovuto alle progressioni orizzontali al costo del 2005 € 17.169,40 Importo dovuto alle progressioni orizzontali al costo del 2006 Importo dovuto alle progressioni orizzontali al costo del 2007 €. 18.408,72*

€ 17.318,33 *progressioni orizzontali 2008 (di cui 701,45 somme non attribuite nel 2007) 22.078,99 indennità personale asilo nido ex art. 31,c 7 CCNL 14/9/2000 (altri 6.892,96 € sono a carico del bilancio) € 7.598,79 indennità x attività particolarmente disagiate messi notificatori 480,00 € 5.140,00 operai per chiamata oltre le 2 ore € 1.500 sost. Reper. € 1.000*

*servizio su strada polizia locale € 2.160,00 indennità ex 8^ q.f. € 774,69 indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori turno € 23.587,83 rischio € 2.880,00 maneggio valori € 2.368,81 reperibilità € 20.530,78*





2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

## **TITOLO VII° Disposizioni finali**

### **Art.33 Personale a tempo determinato**

Al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio per un periodo superiore ai sei mesi ha diritto di partecipare, secondo i criteri generali del sistema di incentivazione del personale, alle metodologie di valutazione del personale e ai criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Il Responsabile di Area cui è assegnato il dipendente gli assegna un obiettivo, procede quindi a valutarne i risultati e trasmetterne la scheda di valutazione al Servizio Risorse umane per la liquidazione finale in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

L'importo della produttività individuale massima attribuibile al personale a tempo determinato è uguale a quella attribuita al personale a tempo indeterminato della medesima categoria.

Le risorse per la produttività di tale personale sono attinte direttamente dal bilancio.

### **Art. 34**



per la CISL \_\_\_\_\_

per la CGIL \_\_\_\_\_

Albino, li 22 dicembre 2008

## **Allegato A**

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del comune di ALBINO in applicazione dell'art. 27 dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999.

**1. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ACCERTAMENTO DELL'EVASIONE ICI**

.....

**2. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER LE PROGETTAZIONI PREVISTE DALL'ART. 92 DELLA LEGGE 163/06.**

.....

**3. DISCIPLINA DEL SERVIZIO DI REPERIBILITA'**

.....

## **Allegato B**

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del comune di ALBINO in applicazione dell'art. 27 dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti i criteri generali del processo valutativo indicati dall'articolo 17 comma 1 CCNL 1998/2001 e dall'articolo 17 comma 2 lettera a) CCNL 1998/2001 per la produttività individuale.

***- PROCEDURA OPERATIVA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI E SCHEDE INDIVIDUALI DI VALUTAZIONE***