

ACCORDO ANNUALE 2007

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

del 25 maggio 2000

Sottoscritto in data **30 aprile 2008**

Individuazione delle risorse economiche

Nelle more di stipulazione del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, per l'anno 2007 il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004, è così costituito:

norma di riferimento	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
art.15, c. 1, lettera a) CCNL 01/04/99	ex remunerazione condizioni disagio, pericolo o danno - art. 31, c. 2, lett. b) CCNL 06/07/1995	13.133,85
art.15, c. 1, lettera a) CCNL 01/04/99	ex remunerazione particolari posizioni lavoro e responsabilità - art. 31, c. 2, lett. c) CCNL 06/07/1995	2.582,28
art.15, c. 1, lettera a) CCNL 01/04/99	ex remuneraz. produttività collettiva e miglioramento servizi - art. 31, c. 2, lett. e) CCNL 06/07/1995	52.733,57
art.15, c. 1, lettera g) CCNL 01/04/99	risorse destinate anno 1998 al pagamento del LED	14.188,79
art.15, c. 1, lettera j) CCNL 01/04/99	incremento 0,52% monte salari 1997	8.495,05
art.15, c. 1, lettera h) CCNL 01/04/99	indennità art. 37, c. 4, CCNL 06/07/1995 posizioni organizzative 2001	1.549,37
art.4, c. 1, CCNL 05/10/2001	incremento del 1,1% annuo su monte salari 1999 (Euro 1.628.148,30)	17.909,63
art.4, c. 2, CCNL 05/10/2001	Ria personale cessato dal 01/01/2000 - quota anno 2006	23.186,39
art. 32, c. 1 CCNL 22/01/2004	incremento pari a 0,62% massa salari 2001 (€ 1.491.382,20)	9.246,57
art. 32, c. 2 CCNL 22/01/2004	incremento pari a 0,50% massa salari 2001 (€ 1.491.382,20)	7.456,91
art.14, c. 4 CCNL 01/04/99	riduzione lavoro straordinario 3%	658,48
art.15, c. 2, CCNL 01/04/99	incremento del 1,2% annuo su monte salari 1997 (Euro 1.633.662,75)	19.603,95
art. 32, c. 7 CCNL 22/01/2004	incremento pari a 0,20% massa salari 2001 (€ 1.491.382,20)	2.982,76
	economia fondi risorse anno precedente	0,00
	economia fondo lavoro straordinario anno precedente	12.947,33
	incremento fondo 2007 progetti specifici	32.697,91
	incremento 5% progetti specifici	1.634,90
TOTALE		221.007,74

risorse aventi carattere di stabilità (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004) per un totale di € 151.140,89

Alle risorse, come sopra determinate, vengono aggiunte le somme di cui all'art. 15, c. 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999, negli importi che di volta in volta saranno determinati e comunicati alle parti sindacali.

Inoltre, viene destinato alle risorse di cui sopra, il 15% dei diritti di notifica, per ciascun atto notificato, proveniente dall'amministrazione finanziaria ai sensi dell'art. 53 del CCNL stipulato il 14.09.2000.

Utilizzazione delle risorse di cui sopra

Le risorse come determinate al precedente paragrafo, decurtati i fondi necessari a mantenere le progressioni orizzontali già assegnate al 31.12.2006, pari ad € 107.356,99 ed l'importo corrispondente alla remunerazione dell'indennità di comparto 2007, pari ad € 26.865,74, vengono così finalizzate nell'importo residuo complessivo disponibile di € 86.785,01:

	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
1	ulteriore progressione orizzontale dal 01/01/2007	1.628,64
2	fondo remunerazione condizioni di rischio, disagio, turno, ecc.	36.000,00
3	fondo remunerazione alte professionalità	2.982,76
4	fondo remunerazione produttività destinato a progetti specifici	32.697,91
5	fondo remunerazione produttività collettiva e miglioramento dei servizi destinato alla globalità del personale	13.475,70
TOTALE		86.785,01

Pertanto, in base a tali finalità l'importo degli istituti aventi carattere di stabilità, progressioni orizzontali in € 108.985,63 e l'indennità di comparto di € 26.865,74, assommano ad € 135.851,37 complessivi, rispetto ad € 151.140,89 disponibili.

In aggiunta ai predetti fondi, l'importo corrispondente al 15% dei diritti di notifica, per ciascun atto notificato, proveniente dall'amministrazione finanziaria ai sensi dell'art. 53 del CCNL stipulato il 14.09.2000, viene destinato interamente al messo notificatore.

Le risorse di cui all'art. 15, c. 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999 sono interamente destinate all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate alle risorse stesse.

Si precisa che, nell'ambito dell'importo complessivo disponibile, se i fondi di cui al punto 1 e 2 dovessero risultare carenti all'applicazione di quanto alle disposizioni seguenti, i relativi importi mancanti saranno prelevati dalle risorse destinate all'istituto di cui al punto 5. Se, viceversa, dovessero risultare eccedenti, le risorse inutilizzate sarebbero destinate in aggiunta al fondo di cui la punto 5.

La totalità delle risorse è destinata a remunerare il personale a tempo indeterminato ed il personale a tempo determinato, avente contratto almeno pari a mesi 6, con esclusione di quello assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/00 che sia in possesso di indennità ad personam.

Le parti concordano che sarà verificata successivamente all'approvazione del conto consuntivo 2007, la possibilità di assegnare ulteriori risorse ad integrazione del fondo di cui al punto 5 precedente.

a) **FONDO PER REMUNERAZIONE DI CONDIZIONI DI RISCHIO, DISAGIO, TURNO, ECC.**

- 1 – Indennità di turno: viene attribuita, nella misura di cui all'art. 22, comma 5, del CCNL 14.09.2000, alle seguenti categorie di personale, secondo le condizioni ivi previste:
- Personale assegnato al servizio di polizia municipale, che effettui turnazione su due o tre turni giornalieri, dal lunedì al sabato, nell'arco temporale di erogazione del servizio di almeno 10 ore, con effettiva rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere. Nel caso di lavoro prestato in giorno festivo si applica quanto previsto dall'art. 24 del CCNL del 14.09.2000.
- 2 – Indennità di rischio: per lavorazioni caratterizzate da un tasso di rischio superiore alla media, intendendo per rischio sia quello fisico (sottoposizione ad eventi atmosferici particolarmente sfavorevoli o ad agenti esterni potenzialmente nocivi, effettuazione di attività eccessivamente faticose sotto l'aspetto fisico, etc.) che quello di responsabilità particolari psicologicamente stressanti (rapporti con utenti minori o con utenti "problematici", etc.), viene riconosciuta, secondo quanto disposto dall'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, alle seguenti categorie di personale:
- a) Autisti di scuolabus e/o mezzi pesanti;
 - b) Dipendenti addetti in modo continuativo alla rimozione o seppellimento salme;
 - c) Dipendenti addetti in modo continuativo a lavori di fogne o impianti di depurazione continua;
 - d) Dipendenti addetti in modo continuativo a lavori a contatto con catrame, bitumi, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - e) Cuochi.

La misura di detta indennità è di € 20,66 mensili, rapportate al periodo di effettivo svolgimento delle mansioni suddette.

- 3 – Indennità per lavoro ordinario prestato in orario notturno, festivo e notturno-festivo: nella misura di cui all'art. 24, del CCNL del 14.09.2001, così come sostituito dall'art. 14 del CCNL del 05.10.2001, viene attribuita al seguente personale:
- Dipendenti di qualsiasi categoria che, per adempimenti programmabili (che non rientrino nel concetto di lavoro straordinario) debbano svolgere la loro attività lavorativa in giornata festiva (dalle ore 0 alle ore 24), o in orario notturno (dalle ore 0 alle ore 6 e dalle ore 22 alle ore 24) o in orario notturno di giornata festiva (dalle ore 0 alle ore 6 e dalle ore 22 alle ore 24);
 - Dipendenti che, a seguito di lavoro straordinario prestato in orario festivo o notturno, o notturno festivo, optino per la compensazione in termine di ore libere; in tale casistica oltre al riconoscimento delle ore pari a quelle effettuate verrà erogato il compenso secondo gli orari previsti al punto precedente.

In entrambi i casi suddetti, per i quali sorga il diritto per il dipendente alla giornata di riposo compensativo, questa dovrà essere usufruita un mese dall'intervento che l'ha determinata.

- 4 – Trattamento attività prestata in giorno festivo: nella misura e secondo quanto disposto dall'art. 24, del CCNL del 14.09.2001, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05.10.2001, viene attribuita al seguente personale:
- Dipendenti di qualsiasi categoria e profilo professionale che, per particolari esigenze di servizio non usufruiscano del riposo settimanale o prestino attività in festivo infrasettimanale.
- 5 – Indennità di reperibilità, nella misura e secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 e dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001, viene attribuita al seguente personale con le condizioni ivi previste:
- Dipendenti addetti al servizio di stato civile, nella misura di una unità di personale, in ogni giornata non lavorativa, per otto ore fino alle ore 11, presso il loro domicilio. L'intervento di effettivo servizio di stato civile, in giornata festiva di reperibilità, fa sorgere per il dipendente il diritto al riconoscimento dell'indennità di lavoro ordinario prestato in orario festivo, secondo quanto previsto al precedente punto 3.
 - Dipendenti addetti alla squadra di pronto intervento dei lavori pubblici, nella misura di due unità di personale operaio e di un tecnico preposto a ricevere le segnalazioni dei cittadini e a dare disposizioni in merito agli interventi da eseguire. La reperibilità è effettuata dalle ore 13 alle ore 24 del giorno prefestivo e dalle ore 0 alle ore 24 del giorno festivo. Le ore di effettivo intervento saranno compensate secondo quanto previsto dal CCNL.
- 6 - Indennità di disponibilità: nella misura di € 30 per ciascuna chiamata con intervento secondo le seguenti condizioni:
- Il servizio di disponibilità viene attivato durante la settimana (dal lunedì al venerdì). Viene predisposto dall'ufficio tecnico un elenco, in ordine alfabetico, del personale operaio con i rispettivi recapiti telefonici (che i dipendenti addetti al servizio Lavori Pubblici potranno, segnalare al Responsabile del Servizio stesso). In casi di necessità urgente e non rinviabile di intervento teso ad eliminare situazioni di potenziale pericolo o di danno, gli operai potranno essere chiamati in servizio scorrendo dall'elenco, solo dal Sindaco o dal Responsabile del Servizio. Le ore d'intervento saranno compensate secondo quanto previsto dal CCNL.
- 7 – Indennità di disagio: vengono considerate attività disagiate quelle svolte dalle seguenti professionalità, alle quali, in relazione al grado di disagio, viene riconosciuto il compenso di seguito:
- Autisti di scuolabus, a causa dell'orario di lavoro articolato e frazionato nell'arco di dodici ore giornaliere, nella misura di € 600,00 annui da

erogarsi per dodici mensilità, rapportate al periodo di servizio (nel caso di servizio inferiore all'anno);

- Dipendenti di categoria B aventi profilo professionale legato a più aree di attività, nella misura di € 258,23 annue, rapportate al periodo di servizio (nel caso di servizio inferiore all'anno);
- Dipendenti che per l'effettuazione della loro attività lavorativa utilizzano video-terminali. Nella misura di € 125,00 annue, rapportate al periodo di effettiva prestazione lavorativa. Detto importo è elevato ad € 275,00 per coloro il cui utilizzo del video-terminale è almeno 4 ore giornaliere medie. Il tempo di utilizzo dei videoterminali è attestato, per il personale dipendente, dai Responsabili del Servizio.

3 – Indennità maneggio valori: verificate le misure minime e massime previste dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 14.09.2001 e valutate le somme medie mensili maneggiate, viene attribuita nei seguenti importi giornalieri, per i giorni di effettiva presenza in servizio, al seguente personale:

- Dipendente avente la funzione di economo comunale, nella misura di € 1,55 giornaliere;
- Dipendenti aventi funzioni supplenti minimali durante le assenze dell'economista comunale, nella misura di € 0,52 giornaliere;
- Dipendente dei servizi demografici che abbia la responsabilità del maneggio valori, secondo incarico attribuito dalla posizione organizzativa, nella misura di € 0,52 giornaliere;
- Dipendente del servizio polizia municipale che abbia la responsabilità del maneggio valori, secondo incarico attribuito dalla posizione organizzativa, nella misura di € 0,52 giornaliere.

Incentivazione di produttività collettiva

Annualmente, l'importo complessivo finalizzato a questo istituto, decurtato della somma di € 1.634,90 derivante dal 5% dei progetti specifici (parte C), viene ripartito tra le strutture di massima dimensione dell'ente, proporzionalmente alla somma della pesatura delle posizioni sottordinate presenti per ciascun funzionario dirigente, secondo i seguenti valori:

Categoria B (posizione iniziale B1) peso individuale per ciascun dipendente 109

Categoria B (posizione iniziale B3) peso individuale per ciascun dipendente 123

Categoria C peso individuale per ciascun dipendente 136

Categoria D peso individuale per ciascun dipendente 157

L'importo così determinato per ciascuna struttura, viene erogato, distintamente in due parti (A e B), con le seguenti modalità:

□ **PARTE A – LEGATA AGLI OBIETTIVI DEL PEG - PARI AL 45% DELL'IMPORTO:**

distribuito tra i dipendenti in funzione del raggiungimento di almeno il 90% degli obiettivi del PEG 2007 relativi al settore di appartenenza, nel valore massimo individuale determinato in base ai singoli indici dei pesi di categoria sopra fissati.

Il mancato raggiungimento della percentuale del 90% di realizzazione degli obiettivi, valutato settore per settore, che non sia imputabile a difficoltà oggettive e/o imprevisti intervenuti nel corso dell'anno, comporterà l'abbattimento dell'importo corrispondente nella misura del 10% per ogni 10 punti percentuali inferiori, fino al minimo del 50%.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi sarà oggetto di verifica e definizione in apposito incontro tra dirigenti, direttore generale/segretario generale, amministratori e un rappresentante dei dipendenti assegnati al settore e dagli stessi prescelto.

Qualora non sia stato raggiunto almeno il 50% dell'attuazione degli obiettivi di PEG, le risorse relative non saranno assegnate e rappresenteranno un'economia destinata all'incremento del fondo per la produttività collettiva dell'anno successivo.

In caso di assenza dal lavoro per malattie, aspettative, o altre cause diverse dalle ferie, per un periodo superiore a 30 giorni, il compenso del dipendente sarà decurtato del 10% ogni 30 giorni di assenza e l'importo derivante dalla decurtazione sarà distribuito in parti uguali tra gli altri dipendenti del settore.

□ **PARTE B – LEGATA ALLA VALUTAZIONE - PARI AL 55% DELL'IMPORTO:**

distribuito tra i dipendenti in funzione della valutazione, effettuata dai responsabili dei servizi competenti, delle prestazioni rese da ciascun dipendente nel corso dell'anno, nel valore massimo individuale determinato in base ai singoli indici dei pesi di categoria sopra fissati, secondo i seguenti criteri:

- (a) il responsabile del servizio esprimerà la valutazione del dipendente, sulla base di apposita scheda allegata al presente accordo, che dovrà concludersi con un giudizio finale sintetico di “apporto scarso” o “apporto sufficiente” o “apporto medio” o “apporto alto”.
- (b) Il giudizio di “apporto scarso” comporterà il riconoscimento del premio individuale pari al 20% del massimo attribuibile secondo l'indice di pesatura.
- (c) Il giudizio di “apporto sufficiente” comporterà il riconoscimento del premio individuale pari al 50% del massimo attribuibile secondo l'indice di pesatura.
- (d) Il giudizio di “apporto medio” comporterà il riconoscimento del premio individuale pari al 70% del massimo attribuibile secondo l'indice di pesatura.
- (e) Il giudizio di “apporto alto” comporterà il riconoscimento del premio individuale pari al 100% del massimo attribuibile secondo l'indice di pesatura.
- (f) Al fine di monitorare la qualità delle prestazioni rese dai dipendenti, il Responsabile del Servizio dovrà effettuare un colloquio, con tutti i dipendenti assegnati al proprio settore, entro il mese di giugno dell'anno di riferimento per la valutazione. Nel corso del colloquio il Responsabile dovrà evidenziare eventuali comportamenti non condivisi, onde consentire al dipendente di correggere e modificare la propria prestazione. L'effettuazione del colloquio dovrà risultare dalla compilazione di un apposita scheda firmata dal Responsabile del Servizio e dal dipendente. Nel caso di mancata effettuazione del colloquio intermedio, non avendo avuto il dipendente possibilità di correggere eventuali comportamenti non condivisi, il premio verrà erogato nella sua quota intera equivalente al giudizio di “apporto alto” di cui al punto (e) precedente.
- (g) Le economie delle risorse, derivanti da valutazioni inferiori al massimo, saranno destinate al fondo per la remunerazione del CCDI dell'anno successivo.
- (h) Alla scheda di valutazione il dipendente può proporre ricorso al nucleo di controllo interno, composto dai Responsabili dei Servizi e dal Direttore Generale/Segretario Generale, che per l'esame del ricorso sarà integrato da un rappresentante dei dipendenti del settore di appartenenza del ricorrente. Tale dipendente viene designato dai dipendenti del settore.

□ **PARTE C – DERIVANTE DAL 5% DEI PROGETTI SPECIFICI:**

Destinato a compensare i riflessi di aggravio lavorativo che i progetti creano per il personale non inserito nei progetti stessi, viene distribuito tra tutti i dipendenti che non hanno partecipato a progetti specifici dell'anno di riferimento, in misura uguale per tutti, proporzionalmente al periodo di servizio prestato nell'anno calcolato in mesi interi (gg. 16 o superiori = mesi 1)

FONDO PER REMUNERAZIONE ALTE PROFESSIONALITA'

Il fondo di cui trattasi, non avendo l'ente figure di cui all'art. 10 del CCNL del 22.01.2004, viene accantonato con riserva di eventuale successiva destinazione.

Criteri per la progressione economica orizzontale

Le parti contraenti convengono che la progressione economica all'interno di ciascuna categoria, successiva all'inquadramento tabellare iniziale, si realizzi nei limiti delle risorse disponibili individuate nel fondo, con selezione annuale del personale al 31.12 a valere dal 1° gennaio dell'anno successivo, nel rispetto dei seguenti criteri e metodologie:

1. l'accesso all'attuale selezione per l'attribuzione di tale beneficio economico riguarda il solo personale a tempo indeterminato in servizio nell'ente sia al 31.12.2006 che al 01.01.2007 che non abbia usufruito dello stesso istituto con la precedente selezione al 31.12.2005 con benefici dal 01.01.2006;
2. l'attribuzione del beneficio economico, relativo al passaggio nella posizione economica successiva, è effettuato sulla base della valutazione espressa per l'erogazione del premio di produttività per l'anno precedente (2006), per tutti coloro che abbiano riportato un giudizio almeno di "apporto medio", o giudizio equivalente reso ai fini dell'indennità di risultato nel caso di posizioni organizzative, ed abbiano esperienza complessiva di ruolo negli enti locali, nella stessa categoria, non inferiore a un anno e ad un anno nella posizione economica, alla data della selezione;
3. il personale collocato in ciascuna categoria può transitare soltanto da una posizione economica a quella successiva per ogni selezione.

Progetti specifici

Le parti riconfermano quanto previsto dall'art. 32 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo vigente.