

# **COMUNE DI BUTTAPIETRA**

*Piazza Roma 2 - 37060 Buttapietra (Vr)*

*Codice Fiscale 80025180235 Partita Iva 01361440231*

**Prot. 5428**

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (parte economica) Anno 2009**

L'anno **2010**, addì **20 MAGGIO**, si è svolta la contrattazione decentrata, alla presenza della delegazione trattante di parte pubblica e della delegazione trattante di parte sindacale.

*Sono presenti:*

*Delegazione trattante di parte pubblica*

*nominata con deliberazione di Giunta Comunale n° 151 del 27.10.2004:*

Votano Eleonora	Segretario Comunale
Bottacini Marco	Responsabile pro-tempore dell' Area Tecnica - settore Edilizia privata
Colato Elisabetta	Responsabile pro-tempore dell' Area Tecnica - settore Edilizia pubblica
Coltro Tiziana	Responsabile pro-tempore dell' Area Affari Generali
Gazzani Elena	Responsabile pro-tempore dell' Area Economico-finanziaria

*Delegazione trattante di parte sindacale:*

Rappr. CI SL FP Territoriale

Rappr. CGI L FP Territoriale

Rappr. UIL PA Territoriale

*R.S.U.*

- Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno **2009** sottoscritta in data 26 APRILE 2010;
- Visto il parere del Revisore dei conti giunto in data 4 MAGGIO 2010, prot. 2010;

- Vista la deliberazione di Giunta Comunale n° 72 del 06.05.2010, che autorizza la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta dalle parti in data 26 APRILE 2010;

le parti sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'anno **2009**

Copia del presente accordo, integrato dagli allegati, verrà portato a conoscenza, a cura dell'Ente, a tutti i dipendenti.

**ALLEGATI AL PRESENTE ACCORDO:**

- ⇒ Scheda di valutazione ai fini della produttività (inserite nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in qualità di richiamo e a titolo ricognitivo. Oggetto di concertazione sono solo i criteri di valutazione. Ai fini della concertazione le schede sono state trasmesse ai sindacati in data 21.05.2009); (**allegato 1**)
- ⇒ scheda di valutazione per le progressioni economiche orizzontali cat. A,B,C e D (inserite nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in qualità di richiamo e a titolo ricognitivo. Oggetto di concertazione sono solo i criteri di valutazione. Ai fini della concertazione le schede sono state trasmesse ai sindacati in data 21.05.2009); (**allegato 2**)
- ⇒ progetto per l'implementazione servizio di vigilanza serale-notturno della polizia municipale in convenzione tra i comuni di Castel D'Azzano, Buttapietra, Vigasio e la relativa scheda di valutazione valida ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio per il servizio serale-notturno. (**allegato 3**)

Nel rispetto delle norme e dei contenuti dei vigenti CCNL, Comparto Regioni e Autonomie locali, le parti come sopra costituite, hanno raggiunto il seguente:

## **ACCORDO**

Premesso che, per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente C.C.D.I. rimangono in vigore le norme del C.C.D.I. sottoscritto in data **02.07.2009**.

La presente intesa raggiunta in ordine alle materie demandate dall'art. 4 del CCNL in data 01.04.1999, oltreché dall'art. 16, comma 1, del CCNL 31.03.1999 ha lo scopo di definire obiettivi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operante in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e dall'altro, a collegare in modo stretto i trattamenti economici accessori ad effettivi incrementi di produttività e ad oggettivi miglioramenti della qualità delle prestazioni.

Tale logica si sviluppa nella realizzazione dei seguenti obiettivi:

- corrispondenza tra organizzazione dei servizi - finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti qualitativi e quantitativi dell'azione dell'Ente, secondo i criteri di innovazione, efficienza ed economicità - e corresponsione delle varie indennità;
- percorsi orizzontali di carriera legati al merito, alla qualità delle prestazioni e dei risultati per fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito della stessa categoria, esaltando il ruolo centrale delle risorse umane per lo sviluppo dell'organizzazione e allo stesso tempo superando definitivamente le logiche di distribuzione di incentivi "a pioggia".

## **Art. 1**

### **Campo di applicazione**

1. Il presente CCDI si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno ed a tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, dipendente del Comune di BUTTAPIETRA (VR).

## **Art. 2**

### **Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente C.C.D.I. si riferisce all'anno 2009 per la parte economica ed è valido dal 1° gennaio 2009. La quantificazione del fondo tiene conto dei vincoli di bilancio e delle disposizioni vigenti in materia di riduzione delle spese del personale.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Viene fatto, comunque, salvo il caso in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

## **Art. 3**

### **Progressioni economiche all'interno delle categorie**

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, tutte le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale (calcolate su base annua e comprensive della quota di tredicesima mensilità) all'interno della categoria sono interamente a carico delle risorse stabili del fondo, alle quali vengono riassegnate in caso di cessazioni dal servizio e progressioni verticali dalla data di decorrenza delle stesse.
2. Infine, gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario: gli incrementi economici 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 (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002/2005).
3. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, l'art. 16, comma 2, del ccnl 1° aprile 1999, costituiscono materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno

della categoria, nonché le modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali. Costituisce, invece, materia di concertazione la definizione dei criteri generali per l'individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica all'interno delle categorie.

#### **Art. 4**

#### **Quantificazione del fondo progressioni economiche orizzontali**

Per l'anno 2009 si destinano Euro 1.000,00 per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali.

#### **Art. 5**

#### **progressioni economiche orizzontali - requisiti - modalità - decorrenze**

Le selezioni del personale, per l'anno 2009, per la progressione orizzontale avverranno con le seguenti modalità e decorrenze:

#### **ANNO 2009**

- ⇒ requisiti maturati al 31.12.2008;
- ⇒ periodo di valutazione 01.01.2009 – 31.12.2009;
- ⇒ decorrenza economica: dal 01.01.2009.

La valutazione annuale verrà effettuata secondo i criteri e modalità di seguito indicati:

- a) il valutatore deve essere il Responsabile del Settore interessato. Per i dipendenti Responsabili dell'area delle posizioni organizzative, la valutazione viene effettuata dal Segretario comunale e/o Direttore generale.
- b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva alla categoria di appartenenza è richiesto, come requisito di partecipazione alla selezione, un determinato periodo di permanenza nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, anche se acquisita in altro Ente del Comparto. Nella seguente tabella viene riportato, per ciascuna posizione economica, il periodo di permanenza richiesto:

TIPO DI PROGRESSIONE	PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA
A1 – A2    B1 – B2    C1 – C2	⇒ ANNI 2
Gli altri passaggi delle categorie A B C	⇒ ANNI 3
D1 – D2	⇒ ANNI 3
Gli altri passaggi della categoria D	⇒ ANNI 4

Eventuali periodi trascorsi in "aspettativa senza assegni" a qualsiasi titolo, non vengono conteggiati ai fini del computo dei tempi di permanenza nella posizione economica necessaria per la partecipazione alle selezioni per la progressione economica orizzontale.

Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, il tempo di permanenza viene azzerato.

I criteri di selezione, differenti a seconda della categoria di appartenenza, sono contenuti nelle schede di valutazione **Parte B per le cat. B, C e D** predisposte dal nucleo di valutazione ed allegate al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in qualità di richiamo e a titolo ricognitivo. Oggetto di concertazione sono solo i criteri generali di valutazione ed a tal fine le suddette schede sono state trasmesse ai sindacati in data 21.05.2009. Tali schede (solo parte B) sono le medesime utilizzate per la valutazione del personale ai fini della produttività.

Nelle schede viene precisato il punteggio massimo assegnabile uguale per tutte le categorie ed il punteggio minimo da conseguire per poter ottenere l'attribuzione della progressione orizzontale.

Le selezioni del personale saranno effettuate attraverso la formulazione di una graduatoria annuale unica dell'Ente. Per poter accedere alla progressione è necessario conseguire un punteggio minimo di 3. La graduatoria verrà utilizzata partendo dai punteggi più elevati e fino ad esaurimento del fondo destinato alla progressione economica orizzontale. In caso di parità di valutazione si procederà esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza, fino a concorrenza di detti limiti economici.

## **Art. 6**

### **Fondo per Lavoro Straordinario**

**(art. 14 CCNL 1.4.1999, artt. 24, 38, 38 bis, 39 CCNL 14.09.2000 e successive integrazioni recate dall'art. 16 CCNL 05.10.2001 )**

1. Il fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendono necessarie per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999, definite in misura pari a quanto destinato nell'anno 1999, ridotto del 3%, fatta salva la decurtazione prevista dall'art. 15, comma 1, lett. a) del CCNL 1.4.1999. I risparmi derivanti dalla riduzione del 3 % confluiscono nel fondo di cui all'art. 15 del medesimo CCNL.
1. Le disponibilità finanziarie per lo straordinario ai sensi dell'art. 14 commi 2 e 4 del CCNL 1.4.1999 possono essere incrementate solo in relazione:
  - ad eventi eccezionali e imprevedibili e previa verifica della sussistenza di disponibilità in Bilancio,
  - ad eventuali disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge.
2. Il limite massimo individuale per prestazioni straordinarie è fissato in 180 ore annue. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore. Nella determinazione del limite di 180 ore annue non concorre l'attività prestata in occasione di consultazioni elettorali o referendarie o per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali.

3. Le eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo del Fondo in argomento sono destinate ad incrementare il Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

## **Art. 6**

### **Costituzione del fondo delle risorse decentrate**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 31 marzo 1999 (CONCERTAZIONE), le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dall'ente, secondo le modalità definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Costituiscono oggetto di contrattazione i criteri per la ripartizione.
2. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.
3. Le parti concordano nel ritenere che, con riferimento al personale assunto con C.F.L., gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o alla applicazione di istituti tipici del salario accessorio debbano trovare copertura attraverso un adeguato finanziamento a carico del bilancio degli enti interessati.

## **Art. 7**

### **Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione sulla base di obiettivi e programmi; criteri generali delle metodologie di valutazione**

(art. 4, c. 2, lett. b, CCNL 1.4.1999)

1. I sistemi di incentivazione si realizzano attraverso la verifica della realizzazione di obiettivi, misurabile anche attraverso indicatori di tipo numerico, rivolti alla quantità ed alla qualità dei servizi erogati, all'innovazione ed all'incremento della produttività.
2. Gli obiettivi vengono definiti con gli strumenti di programmazione e di bilancio (PEG), attraverso l'azione propositiva dei responsabili delle strutture di vertice, ricercando e favorendo la massima condivisione, a tutti i livelli. Il PEG deve essere trasmesso ai responsabili delle aree entro il 30 aprile di ogni anno. Entro i successivi 20 giorni i Responsabili di Area devono far discendere gli obiettivi individuali, ovvero di gruppo e comunicarli ai rispettivi collaboratori. Se i suddetti termini non vengono rispettati, nella valutazione finale del dipendente si dovrà prescindere dalla verifica del livello di conseguimento degli stessi.
3. Gli obiettivi sono verificabili sia nel corso che alla fine dell'anno.
4. La metodologia di valutazione tiene conto degli apporti individuali, valutando in particolare l'orientamento all'utenza, la disponibilità all'innovazione, la partecipazione fattiva e propositiva.
5. La valutazione viene effettuata con riferimento alle prestazioni ed ai risultati, nonché in

base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione, tenuto conto anche dei comportamenti organizzativi, oltre che delle condizioni strutturali, ivi compresa l'incidenza di eventuali riduzioni di personale rispetto agli standard qualitativi dei servizi erogati.

6. La valutazione viene effettuata annualmente: per i Responsabili di Unità Organizzativa dal Nucleo di Valutazione sulla base delle schede di valutazione approvate con il presente CCDI; per il restante personale dai rispettivi Responsabili di Unità Organizzativa sulla base delle medesime schede. Al fine di monitorare il livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati ed eventualmente attivare meccanismi di adeguamento delle scelte organizzative e/o degli obiettivi medesimi, è necessario che sia effettuato almeno un colloquio intermedio, preferibilmente entro il mese di settembre. Per gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Unità Organizzativa i colloqui si svolgeranno tra questi ultimi ed il nucleo di valutazione mentre per gli obiettivi assegnati ai dipendenti i colloqui si svolgeranno di norma tra i medesimi e i rispettivi responsabili di P.O.. In ogni caso i Responsabili di P.O. potranno attivare l'intervento del Nucleo di Valutazione ove ritenuto necessario.
7. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati a consuntivo, con riferimento ai risultati della gestione e sulla base delle risultanze della valutazione.
8. La valutazione viene effettuata annualmente: per i Responsabili di Unità Organizzativa sulla base dei criteri pre-vigenti; per il restante personale dai rispettivi Responsabili di Unità Organizzativa e viene riportata nella scheda individuale di valutazione, precedentemente predisposta dall'Amministrazione e allegata al presente accordo.
9. La scheda viene firmata sia dal valutatore che dal valutato.
10. Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al nucleo di valutazione, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi 20 giorni, assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.
11. nel caso in cui le assenze di un dipendente dovute a maternità a rischio e/o maternità obbligatoria non permettessero, di fatto, una valutazione basata su dati oggettivi si conviene che la valutazione del medesimo dipendente dovrà scaturire dalla media delle ultime 3 valutazioni effettuate (art. 17, comma 4 CCNL 14.09.2000);

## **Art. 8**

### **Criteria di ripartizione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi**

(art. 4, c. 2, lett. b, CCNL 1.4.1999)

1. La parte del Fondo da destinare alla produttività viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio conseguito nella valutazione, tenuto conto di quanto previsto al successivo comma 2.

2. Fermo restando che la sola presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerata nella valutazione individuale (Si rinvia a quanto disposto nel D.L. 112/2008).

3. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio, nonché, in proporzione, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

### **Art. 9**

#### **Compensi incentivanti ex art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, per gli effetti correlati all'incremento dei servizi o all'attivazione di nuove attività,
2. Per le finalità indicate al precedente comma, viene attivato il seguente percorso:
  - a) elaborazione di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, che consenta di individuare gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire nell'anno interessato. Il progetto deve contenere elementi di certezza che consentano la quantificazione e la verifica, oltre che la giustificazione dell'esistenza di un interesse oggettivo sulla utilizzazione di risorse dell'Ente. La progettazione può essere inserita nel PEG purché appositamente individuata come obiettivo di sviluppo dell'attività dell'Ente. Dei progetti viene fornita informazione alle Rappresentanze sindacali;
  - b) inserimento dell'importo del finanziamento in bilancio, in sede di approvazione o di successiva variazione, da parte del Consiglio Comunale. Il relativo importo deve essere rapportato all'entità degli incrementi qualitativi e quantitativi dei servizi, in misura direttamente proporzionale ad una parametrizzazione standard ordinaria;
  - c) verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario o del progetto e attraverso il nucleo di valutazione o servizio di controllo interno dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di miglioramento prefissati;

#### **PROGETTI ATTIVATI:**

- ⇒ Implementazione del servizio serale-notturno della polizia municipale in convenzione tra i comuni di Castel d'Azzano, Buttapietra, Vigasio mediante ampliamento dell'orario di lavoro durante il periodo estivo. (*vedi accordo allegato*).

Si dà atto che il 30.06.2009 si è concluso il progetto approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 71/2007.

### **Art. 10**

#### **Istituti contrattuali collegati all'organizzazione del lavoro (art. 17 comma 2, lettera d), e), f), g), i) ccnl 01.04.1999)**

- ⇒ REPERIBILITA': Si da atto che con deliberazione n. 67, del 14.05.2009, e successiva nota prot. 5495, del 15.05.2009, l'Amministrazione ha disposto la sospensione del servizio, al fine di verificare la possibilità di un adeguamento dello stesso alle mutate esigenze di questa Amministrazione e dei cittadini utenti del comune di Buttapietra nonché alle disposizioni contrattuali che regolano la materia.
- ⇒ TURNAZIONE: tale istituto è disciplinato dalle norme contrattuali vigenti, in particolare dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000 a cui si rimanda totalmente. Si dà atto che il personale soggetto a turnazione è quello del servizio di Polizia Municipale. Le parti concordano che l'indennità di turno assorbe quella di disagio e pertanto non è cumulabile con la stessa.
- ⇒ INDENNITA' DI VIGILANZA: è disciplinata dall'art. 37, comma 1, lett. b, del CCNL 6.7.1995, che vuole proprio remunerare la specificità delle prestazioni del personale dell'area vigilanza. Le parti concordano che l'indennità di vigilanza assorbe quella di rischio e pertanto non è cumulabile con la stessa.
- ⇒ ORARIO FESTIVO, NOTTURNO E FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO: la maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo è fissata nella misura del 20% e quella per lavoro ordinario festivo-notturno è fissata nella misura del 30%.
- ⇒ INDENNITA' DI RISCHIO: le parti concordano che ai dipendenti che svolgano prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale competente, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30, ex artt. 37 CCNL 14.9.2000 e 41 CCNL 22.01.04. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004. Fermo restando quanto stabilito dal CCNL 14.9.2000 (art. 37), le posizioni di lavoro cui consegue il riconoscimento dell'indennità di rischio nella misura prevista dal CCNL, ed individuate sulla base di una graduatoria stilata dall'Unità Prevenzione e Protezione in base agli elementi raccolti, sono le seguenti:

POSIZIONE DI LAVORO	AMBITO
Operai addetti alla manutenzione del verde e della viabilità	Manutenzione verdi e viabilità (uso agenti chimici ed esposizione continuativa ad agenti atmosferici ed inquinanti, tenuto anche conto dell'intensità e della tipologia di traffico pesante che interessa la principale arteria comunale che è la S.S. 12)
Cuoca del Centro di Cottura scuola materna	Cucine scuola materna (esposizione a rischi di infortuni)

La corresponsione dell'indennità di rischio nei casi sopra indicati è subordinata all'effettivo svolgimento dei compiti propri delle posizioni di lavoro individuate con il presente accordo e cessa con il venire meno dell'effettivo esercizio delle mansioni correlate ai suddetti profili e posizioni di lavoro. L'indennità si matura in relazione all'effettiva esposizione al rischio.

Si dà atto che per i componenti del corpo di polizia municipale è già riconosciuta una specifica tutela economica del rischio insito nell'attività propria del profilo professionale con l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b, del CCNL 6.7.1995, che "vuole proprio remunerare la specificità delle relative prestazioni". Pertanto le parti concordano che l'indennità di vigilanza assorbe quella di rischio.

⇒ **INDENNITA' DI DISAGIO**: Con il termine indennità di disagio le parti intendono riferirsi ad una forma di compenso ai dipendenti inteso a remunerare il servizio prestato in condizioni disagiate. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004.

Le parti convengono che per l'attribuzione dell'indennità di disagio si debba far riferimento alle seguenti condizioni e tipologie:

- a. Attività che comportano prestazioni lavorative in luoghi, ambienti e contesti lavorativi disagiati;
- b. Attività che comportano prestazioni lavorative in tempi e orari disagiati;

Le parti stabiliscono di definire, in relazione al tipo di disagio, gli importi da attribuire - per il periodo di effettiva esposizione ovvero di effettivo servizio (al netto di ogni tipo di assenza) - che di seguito si riportano:

- ⇒ **€ 30 mensili** al personale che svolge attività in luoghi e ambienti disagiati. Le situazioni organizzative di disagio sono individuate dal responsabile di area/settore, con riferimento alle attività realizzate in contesti operativi quali l'inumazione, la tumulazione, l'esumazione, l'estumulazione, il recupero di resti mortali e la pulizia dei relativi ambienti.
- ⇒ **€ 15 giornalieri** (situazione organizzativa disagiata occasionale - l'indennità compete per ogni giornata di effettiva prestazione resa) al personale che da la propria disponibilità alla presenza in servizio oltre l'orario ordinario programmato, in orari serali e/o in giornate non lavorative, anche senza congruo preavviso (per congruo preavviso si intende preavviso di qualche giorno), per la gestione della sede della residenza comunale, della sala civica (in occasione, ad esempio, dei consigli comunali o per prestare comunque assistenza e supporto agli organi istituzionali) e degli altri immobili di proprietà comunale (apertura, chiusura, sorveglianza), o anche presso i luoghi in cui si svolgono manifestazioni ed eventi organizzati o patrocinati dal Comune. La necessità dell'intervento/presenza è di volta in volta valutata dal responsabile del servizio, sentito l'assessore di riferimento.

**INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 17, comma 2 lett. i), CCNL 01.04.1999**, per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le seguenti specifiche responsabilità vengono stanziati i seguenti fondi:

- |   |   |
|---|---|
| ➤ Ufficiali di Anagrafe/Stato Civile/Elettorale (n° 1 dipendenti) | ⇒ Stanziamento complessivo di Euro <b>100/annui</b> |
| ➤ Messi notificatori (n° 5 dipendenti)                            | ⇒ Stanziamento complessivo di Euro <b>500/annui</b> |

Gli importi annui dell'indennità sono proporzionalmente ridotti per il personale con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'attribuzione dell'indennità annuale è collegata e proporzionata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti.

Per quanto concerne i messi notificatori si conviene di suddividere la somma complessiva di **Euro 500,00** in relazione al numero di notifiche effettivamente effettuate da coloro ai quali sono state attribuite, con atto formale, le funzioni di messo notificatore.

INDENNITA' Art. 4, c. 3 (Rif. Art. 15, c. 1, lett. K) CCNL 1.4.99):

- PER PROGETTAZIONI EX ART. 92 D. LGS 163/2006: da erogarsi nel corso dell'anno 2009 ex art. 43 - 44 - 45 - 46 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
- COMPENSO INCENTIVANTE DI CUI ALL'ART. 59 DEL D.LGS 15.12.1997 N. 446 (COMPENSI ICI): da erogarsi con le modalità previste dal Regolamento Comunale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 27 del 12.04.2007.
- INDENNITÀ PER MAGGIORI SERVIZI UFFICIO ANAGRAFE PER EXTRACOMUNITARI L. 244/2007 ART. 2 COMMA 11.

PAGAMENTO DELLE INDENNITA' - I compensi legati alla **turnazione** e alla **reperibilità** e alle **prestazioni di lavoro disagiate** che prevedono un'indennità giornaliera, vengono liquidati mensilmente, in quanto la loro quantificazione è intrinsecamente legata all'effettiva presenza in servizio, mentre quelli relativi alle restanti indennità saranno pagati annualmente. Tutti i compensi in argomento cessano di essere corrisposti qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.

## **Art. 11**

### **Computo delle assenze**

Il DL n. 112/2008 ha introdotto, a decorrere dal 26 giugno del 2008, una serie di disposizioni normative innovative anche in materia di trattamento del personale. In particolare, l'art. 71 del DL n. 112/2008 prevede che, per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nei primi 10 giorni di assenza, è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio, fermo restando il trattamento più favorevole previsto dai CCNL per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro od a causa di servizio, a ricovero ospedaliero o a day hospital, a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

Di conseguenza, tutte le indennità di seguito disciplinate verranno soggette, in caso di assenza per malattia del dipendente, alla riduzione prevista dal citato art. 71 del DL n. 112/2008, ad eccezione delle progressioni economiche orizzontali che, rappresentando una forma di carriera esclusivamente retributiva del personale, si traducono in un incremento dello stipendio tabellare (ARAN nota 795-21C7 reperibile sul sito istituzionale).

Si da atto, pertanto, che l'importo di tutte le indennità sarà decurtato in proporzione alle assenze dal servizio di qualsiasi natura facendo eccezione per quelle dovute alla fruizione:

- del congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità;
- di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- dei benefici di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, *comma 6*, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

## **Art. 12** **Produttività**

La somma che residua dopo le suddette attribuzioni, detratto il lavoro straordinario, viene destinata all'erogazione di un premio di risultato di carattere collettivo, da liquidare a **n° 20 dipendenti**, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.

Si da atto inoltre che la somma spettante a ciascun dipendente in relazione al premio in argomento, dovrà essere quantificata tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) punteggio ottenuto nella scheda, compilata e sottoscritta dal Responsabile di Area;
- b) percentuale di part-time;
- c) effettiva presenza in servizio con esclusione delle assenze dovute alla fruizione:
  - ⇒ del congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità;
  - ⇒ di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
  - ⇒ dei benefici di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, *comma 6*, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
  - ⇒ Del congedo ordinario (ferie).

## **Art. 28** **Servizio mensa**

E' istituito il servizio mensa, mediante consegna ai dipendenti di buoni pasto, dal valore di € 5,29 ognuno, da utilizzare esclusivamente nei giorni che prevedono l'orario di lavoro pomeridiano. I buoni sono personali, e utilizzabili negli esercizi pubblici del Comune di Buttapietra, che hanno fatto pervenire la disponibilità ad accettarli.

Letto, approvato e sottoscritto.

Buttapietra, 20.05.2010

**PER LA PARTE PUBBLICA: IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

F.to Votano Eleonora

---

**PER LA PARTE SINDACALE: LA R.S.U.**

F.to Rugolotto Massimo

---

F.to Biolla Sandro

---

**PER LE FEDERAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:**

F.to Olivato Maurizio

---

F.to Lo Bello Salvo

---

F.to Frattini Raffaele

---