

COMUNE DI BUTTAPIETRA

*Piazza Roma 2 – 37060 Buttapietra (Vr)
Codice Fiscale 80025180235 Partita Iva 01361440231*

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (parte economica) Anno 2011

L'anno **2012**, addì **QUATTORDICI** del mese di **FEBBRAIO**, 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:

Azzali Eugenio	Segretario Comunale
Colato Elisabetta	Responsabile pro-tempore dell' Area Tecnica – settore Edilizia pubblica
Coltro Tiziana	Responsabile pro-tempore dell' Area Affari Generali
	Responsabile pro-tempore dell' Area Economico-finanziaria
Bottacini Marco	Responsabile pro-tempore dell' Area Tecnica – settore Edilizia privata
Materassi Fabrizio	Responsabile pro-tempore dell' Area Vigilanza nell'ambito della Convenzione per il servizio associato di Polizia locale

Delegazione trattante di parte sindacale:

Rappr. CISL FP Territoriale	Maurizio Olivato
Rappr. CGIL FP Territoriale	Salvo Lo Bello
	Massimo Rugolotto
R.S.U.	Giorgio Rosi
	Sandro Biolla

Richiamato l'art. 9, commi 1, 2 e 2bis, della Legge 122/2010 che testualmente recita:

Art. 9. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

1. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14.

2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Vista la circolare dell R.G.S. del 15.04.2011 prot. 35819 avente per oggetto: " *Applicazione dell'art.9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n.122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"*."

Visto l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011 il quale stabilisce che: " *La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, come modificato dall'articolo 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le risorse aggiuntive di cui all'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111"*.

Richiamato inoltre l'accordo sottoscritto il 4 febbraio 2011 tra governo e OO.SS. con cui si stabilisce che:

- ⇒ le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010 non diminuiscano per effetto dell'applicazione delle fasce di merito;
- ⇒ gli strumenti premianti legati alla distribuzione del personale in tre fasce di merito siano adottati solo in presenza di risorse aggiuntive derivanti da recuperi di efficienza dell'organizzazione, senza incidere sugli attuali fondi del salario accessorio.

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

IPOTESI DI 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. relativo all'annualità **2008**, sottoscritto in data **2 luglio 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

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

Il presente C.C.D.I. si riferisce all'anno **2011** per la parte economica ed è valido dal **1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011**. La quantificazione del fondo tiene conto dei vincoli di bilancio e delle disposizioni vigenti in materia di riduzione delle spese del personale.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

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.

Il presente contratto, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

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

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.

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).

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

In relazione a quanto prescritto dall'art. 9, comma 1, della Legge 122/2010 si conviene di **non prevedere alcun stanziamento per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali per l'anno 2011.**

Art. 5
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)

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.

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.

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.

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

Fatto salvo quanto previsto:

- ⇒ dall'art. 9, comma 2bis, della Legge 122/2010 in premessa richiamato;
- ⇒ 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.

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.

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)

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.

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 tenere conto dell'eventuale ritardo.

Gli obiettivi sono verificabili sia nel corso che alla fine dell'anno.

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.

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.

La valutazione viene effettuata annualmente: per i Responsabili di Unità Organizzativa dal Nucleo di Valutazione sulla base delle schede di valutazione approvate con il CCDI SIGLATO IN DATA 28 GENNAIO 2011 (CCDI ANNO 2010); 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.

I compensi incentivanti la produttività vengono erogati a consuntivo, con riferimento ai risultati della gestione e sulla base delle risultanze della valutazione.

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.

La scheda viene firmata sia dal valutatore che dal valutato.

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.

Nel caso in cui le assenze di un dipendente dovute a malattia, 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)

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.

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

Non sono previste risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 10

Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera K e art. 14, comma 5, CCNL 1.4.1999.

L'art. 15, comma 1, lettera K del CCNL 1.4.1999, prevede la possibilità per gli Enti di destinare al miglioramento della produttività, dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi, le risorse economiche che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17.

L'art. 17, comma 1, prevede che le risorse di cui all'art. 15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia ed efficienza degli enti e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;

L'art. 17, comma 2, lettera g), prevede che, in relazioni alle finalità sopra indicate, le risorse di cui all'art. 15 possono essere utilizzate, tra l'altro, per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera K.

Le parti, con il presente accordo e nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti normative e dai CCNL, intendono definire un sistema coerente con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e l'interesse a perseguire ragioni di merito nell'erogazione dei compensi incentivanti al personale.

Art. 11

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

- ⇒ **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%. Qualora il lavoro notturno e/o festivo si svolga all'interno del progetto di cui al precedente art. 9, il trattamento economico accessorio previsto è da ritenersi onnicomprensivo e, pertanto, assorbe la presente maggiorazione.
- ⇒ **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 compete, 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:

- ⇒ **€ 30,00 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, a titolo esemplificativo, l'inumazione, la tumulazione, l'esumazione, l'estumulazione, il recupero di resti mortali e la pulizia dei relativi ambienti.
- ⇒ **€ 15,00 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 valuta dal responsabile del servizio, sentito l'assessore di riferimento.
- ⇒ **€ 15,00 giornalieri** (situazione organizzativa disagiata - l'indennità compete per ogni giornata di effettiva prestazione resa) al personale che, avendo il proprio orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali, accettati, attraverso la modifica, anche a cadenza mensile, del proprio orario di lavoro disposta dal Responsabile di Area, di prestare la propria attività lavorativa nella giornata di sabato mattina anziché il lunedì o giovedì pomeriggio. L'indennità compete per ogni giornata di effettiva prestazione resa.

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 e di Stato Civile | ⇒ Stanziamento complessivo di Euro 100 /annui |
| ➤ Messi notificatori | ⇒ Stanziamento complessivo di Euro 500 /annui |

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 **2011** 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.
- PER LE OPERAZIONI LEGATE AL RILEVAMENTO DEI DATI PER IL 15° CENSIMENTO GENERALE DELLA POPOLAZIONE

INDENNITA' Art. 17, c. 2, lettera f) (Rif. Art. 15, c. 1, lett. K) CCNL 1.4.99) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Viene individuata una sola figura di responsabile del procedimento nel vicecomandante, il quale:

- a) svolge funzioni di coordinamento di un numero di dipendenti superiore a quattro;
- b) ricopre funzioni di supporto e di collaborazione al comandante del servizio associato di polizia locale;
- c) svolge funzioni sostitutive del comandante in caso di assenza di quest'ultimo.

L'indennità di responsabilità è sostenuta pro quota da tutti i Comuni convenzionati. La quota parte a carico del Comune di Buttapietra (**1/3**) che va a gravare sul fondo produttività è stabilita in un importo non superiore a **€ 833,34**.

La quantificazione dell'indennità dovrà avvenire nel rispetto dei vigenti criteri di graduazione e quantificazione dell'indennità, approvati con l'accordo decentrato riferito all'anno 2008.

PAGAMENTO DELLE INDENNITA' - I compensi legati alla **turnazione** e al **rischio**, vengono liquidati mensilmente, 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. 12

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. 13
Produttività

La somma che residua dopo le suddette attribuzioni, detratto il lavoro straordinario, viene destinata all'erogazione di un premio di risultato di carattere individuale, da liquidare a **n° 18 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.

Art. 14
Servizio mensa

Si conferma l'erogazione del 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, 14.02.2012

PER LA PARTE PUBBLICA: LA DELEGAZIONE TRATTANTE

F.to Azzali Eugenio Segretario Comunale

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

F.to Massimo Rugolotto

F.to Giorgio Rosi

F.to Sandro Biolla

PER LE FEDERAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:

F.to Rappr. CISL FP Territoriale Maurizio Olivato

F.to Rappr. CGIL FP Territoriale Salvo Lo Bello
