

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON DIRIGENTE-  
QUADRIENNIO 2006/2009 E PER LE  
ANNUALITA' ECONOMICHE 2008**

**COMUNE DI BIELLA**



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE-  
QUADRIENNIO 2006/2009 E PER LE ANNUALITA' ECONOMICHE 2008**

Premesso che:

- A) in data 29/04/2009 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Biella ,per il quadriennio normativo 2006/2009 e per le annualità economiche 2008;
- B) il collegio dei revisori in data 08/05/2009 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con il vincolo di bilancio (art 48 comma 6 D.lgs 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art 40 comma 3 D.lgs 165 del 2001) e dell'art. 4 comma 3 del CCNL del 22/01/2004;
- C) la Giunta Comunale con deliberazione n 258 del 12/05/2009 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI

In data 14 Maggio 2009 nella sede del Comune di Biella ha avuto luogo l'incontro tra

**Delegazione trattante di parte pubblica** , nella persona del Presidente

Dr. Mauro Donini - *Direttore generale*.....

**R.S.U.** , nella persona di.....  
CURVÀ Salvatore (RSU all'uopo delegato)

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di

.....CGIL

.....CISL

.....UIL

.....CSA

.....SULPM

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Biella per il quadriennio normativo 2006/2009 e per le annualità economiche 2008

## **IPOTESI DI**

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BIELLA, per il quadriennio normativo 2006/2009 e per le annualità economiche 2008**

Il giorno 29 del mese di Aprile dell'anno 2009, presso la sede del Comune a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Biella, le parti negoziali composte da:

#### **Delegazione di parte pubblica** nella persona del Presidente

Dr. DONINI Mauro                      Direttore generale

#### **R.S.U.** nella persona di

CURVA' Salvatore (RSU all'uopo delegato)

#### **Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di

.....CGIL

.....CISL

.....UIL

.....CSA

.....SULPM

- sottoscrivono la allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2006/2009 e per le annualità economiche 2008

## **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Vigenza e campo di applicazione**

Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione al CCNL 11/4/2008 – quadriennio normativo 2006/2009 e agli artt 3 e 4 del CCNL del 22/1/2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1/4/99.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale non dirigente del Comune di Biella con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salva diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione del nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria di questa amministrazione

Il presente contratto ha come obiettivo prioritario la valorizzazione delle risorse umane da coniugarsi con il miglioramento dei risultati per l'ente

### **Art. 2**

#### **Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2008**

Le parti prendono atto che il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2008 risulta giusta deliberazione n.ro 595 del 23/12/2008 essere costituito *come da allegato 1*) al presente contratto collettivo integrativo aziendale.

### **Art. 3**

#### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabile**

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie individuate nel “fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività” anno 2008 sono determinate secondo i criteri e nei limiti previsti dall'art. 15 del C.C.N.L. del 01/04/1999 e precisamente:

<b>a) progressione orizzontale</b>
------------------------------------

Viene mantenuta la quota destinata alle progressioni già in atto pari **Euro 359.453,62**  
Per l'anno 2008 viene destinata una ulteriore importo pari **Euro 30.000,00;**

L'attribuzione delle progressioni orizzontali avverrà secondo la metodologia, già oggetto di concertazione, allegata al presente accordo, *come da allegato 3*), che prevede, ai fini della partecipazione alla selezione, i seguenti requisiti:

- Almeno tre anni nella progressione economica precedente, maturati presso il Comune di Biella alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento.
- Non aver riportato sanzioni disciplinari superiore al rimprovero verbale nel corso degli ultimi due anni antecedenti l'anno di riferimento.
- Aver conseguito nella valutazione delle prestazioni un punteggio medio nei tre anni (i due precedenti e quello di riferimento) pari o superiore a 600 punti
- Aver conseguito nella schede di valutazione:
  - un punteggi non inferiore a 60 punti per tutti i passaggi nella categoria "A"
  - un punteggi non inferiore a 70 punti per i passaggi in tutte le altre categorie alla seconda posizione economica
  - un punteggi non inferiore a 80 punti per tutti i restanti passaggi

#### **b) area delle posizioni organizzative**

Viene destinata per le posizioni organizzative l'importo pari a **Euro 84.931,05**  
Viene destinata per le alte professionalità l'importo pari **Euro 50.648,43**

Tale quota è necessaria a compensare l'indennità di posizione e alta professionalità e relativo risultato in base a quanto previsto nel regolamento approvato con deliberazione della G.C. n.ro 106 del 20/02/2007, già oggetto di concertazione e allegato al presente accordo, *come allegato 4*)

#### **c) indennità di comparto**

Viene destinato l'importo pari a **Euro 166.048,92**

Tale quota è destinata al pagamento della indennità prevista dall'art 33 del C.C.N.L. 22/1/2004 che per sua natura ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e competente a tutto il personale in servizio a tempo determinato e a tempo indeterminato per 12 mensilità, ivi compresi i lavoratori incaricati di una posizione organizzativa .

**d) indennità professionale personale educativo art 6 del C.C.N.L 05/10/2001**

Viene destinato l'importo pari a

**Euro 13.975,26**

Tale quota è destinata alla copertura dell'integrazione dell'indennità professionale già individuata dall'art 37 comma 1 lett. c) del C.C.N.L. 6/7/1995 e poi integrata dall'art .6 del C.C.N.L.5/10/2001 a carico del fondo

**e) indennità personale educativo art. 31 comma 7 CCNL 14/09/2000**

Viene destinato l'importo pari a

**Euro 25.409,75**

Tale quota è destinata alla copertura dell'indennità spettante al personale educativo degli asili nido, per 10 mesi di anno scolastico e prevista dall'art. 31 comma 7 del C.C.N.L. del 14/09/2000.

**f) quota reinquadramento dei dipendenti ex art. 7 comma 3 e 4 del C.C.N.L. 31/03/1999**

Viene destinato l'importo pari a

**Euro 5.202,76**

Tale quota è destinata alla copertura dell'incremento retributivo a seguito del passaggio, al 01/01/1998, alla ex 3° q.f., del personale appartenente alla ex 2° q.f. e alla ex 6° q.f., del personale dell'area di vigilanza appartenente alla ex 5° q.f., previsto rispettivamente dai commi 3 e 4 dell'art. 7 del C.C.N.L. 31/03/1999.

**g) indennità di funzione al personale ex 8° q.f.**

Viene destinato l'importo pari a

**Euro 3.292,43**

Tale quota è destinata alla copertura dell'indennità di cui al comma 3 dell'art. 17 del C.C.N.L. del 01/04/1999, già prevista dall'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. del 06/07/1995, a favore del personale appartenente alla ex 8° q.f. che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa.

**h) compensi indennità di turno, reperibilità, rischio ecc.**

Viene destinato l'importo complessivo pari a  
così suddiviso:

**Euro 154.300,00**

**Indennità di turno**

Viene destinata la quota pari a

Euro 86.000,00=

Svolge servizio turnato il personale comunale appartenente ai Servizi: Polizia Municipale e della Biblioteca/Museo.

**Indennità servizio ordinario festivo e festivo notturno:**

Viene destinata la quota pari a Euro 800,00=

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo – notturno la maggiorazione dovuta è del 30%

**Indennità di reperibilità:**

Viene destinata la quota pari a Euro 54.000,00=

Svolge servizio di pronta reperibilità il personale comunale appartenente ai Servizi: Polizia Municipale, Strade e Fognature, Magazzino Comunale, Eletttricisti e C.I.T., servizio Cimiteriale e servizio neve

**Indennità di rischio:**

Viene destinata la quota pari a Euro 12.000,00=

L'indennità di rischio, disciplinata dall'art 37 del CCNL 14/9/2000 e 47 CCNL 2004 spetta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischio intendendo per continua e diretta una esposizione prevalente e non saltuaria o estemporanea , a situazioni che possono essere pregiudizievoli per la salute ed integrità personale.

Restano confermate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, pertanto l'indennità di rischio è attribuita al personale comunale appartenente alle categorie A e B per le prestazioni relative ad attività presso il magazzino comunale , cimitero, strade, viabilità, servizio parchi e giardini e servizio impianti elettrici nonché servizio di manutenzione presso i plessi scolastici ,

Trattasi infatti di attività che comportano movimentazione carichi, guida automezzi, lavori di falegnameria , di segnaletica orizzontale delle strade, pronto intervento sulle strade, utilizzo di attrezzatura elettrica , lavori di piccola edilizia e manutenzione stabili con uso di attrezzi vari.

Le figure professionali individuate sono di seguito individuate:

Operaio Comune  
Cantoniere – Operaio  
Imbianchino – Operaio  
Bitumatore – Operaio  
Guardiaroggia – Operaio  
Lattoniere Idraulico Aggiunto – Operaio  
Eletttricista  
Lattoniere Idraulico

Falegname  
Fabbro  
Muratore specializzato  
Esecutore Operaio specializzato stradale  
Esecutore Operaio specializzato cimiteri  
Esecutore Operaio specializzato Viabilità  
Autista

### **Indennità maneggio valori:**

Viene destinata la quota pari a Euro 1.500,00

Ai sensi dell'art. 36 delle code contrattuali al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati così definiti:

da Euro 25.822,84 annue ad Euro 103.291,38: indennità giornaliera di Euro **0,52**;  
valore medio mensile:  
da Euro 2.151,30 ad Euro 8.607,61.

da Euro 103.291,39 annue ad Euro 361.519,83: indennità giornaliera di Euro **1,03**;  
valore medio mensile:  
da Euro 8.607,62 ad Euro 30.126,65.

oltre Euro 361.519,83 annue: indennità giornaliera di Euro **1,55**;  
valore medio mensile:  
oltre Euro 30.126,65.

I servizi che comportano maneggio valori sono: Polizia Urbana, Ufficio Anagrafe, Ufficio Contratti.

## **i) Incentivazione e miglioramento dei servizi anno 2008**

### **1) Produttività**

Viene destinato, per l'anno 2008, l'importo indicativo di Euro **291.783,92**

Alla fine dell'esercizio il servizio di controllo interno ( Nucleo di valutazione ), valuterà il raggiungimento dei risultati connessi ai progetti di miglioramento che hanno permesso l'integrazione del fondo ex art 15 comma 5 del C.C.N.L. 1/4/1999 . La metodologia adottata con deliberazione G.C. n. 583 del 16/12/2008 e che per semplicità si allega al presente accordo *come allegato 5*), parte dal presupposto che il personale di servizio aumenta le proprie prestazioni lavorative quando realizza nuove attività a seguito dell'attuazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione e/o quando si verifica un accrescimento di quelli esistenti. La metodologia attuata divisa in due fasi " ex ant " e "ex post" prevede che alla fine della seconda fase, sulla base della percentuale ottenuta, potrà essere quantificato il budget effettivo di produttività da erogare ai dipendenti.

Il nucleo di valutazione accerterà, ai fini dell'utilizzo delle risorse variabili di cui all'art 15 comma 2 e 4 del C.C.N.L. 1/4/1999 se il grado di raggiungimento degli obiettivi



individuati con il piano degli obiettivi sia superiore al 90%. Percentuale individuata come essenziale per l'utilizzo di tali risorse.

Il compenso verrà erogato tenendo conto dalla valutazione della prestazione che è effettuata in relazione ai risultati collettivi di unità operativa o di servizio ed i risultati individuali oltre che alle competenze esercitate secondo la nuova metodologia approvata con deliberazione G.C. n.ro 609 del 27/11/2007 già oggetto di concertazione, allegata al presente accordo *come allegato 6*) e che prende in considerazione 2 piani di valutazione:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati
- Valutazione delle capacità –competenze in relazione ai fattori di prestazione selezionati

La quota del fondo destinato alla produttività prevista dal contratto, verrà collegata al conseguimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti o a gruppi di essi, in coerenza con il piano globale degli obiettivi e alla valutazione delle prestazioni, pertanto la produttività sarà riconosciuta, come già stabilito nei precedenti accordi, come segue:

### 1) Ripartizione fondo tra i Settori

Il Fondo produttività sarà ripartito tra i settori come segue:

<u>Percentuale</u>	<u>Criteri di ripartizione</u>
Il 25%	parametri e n. dipendenti del settore
Il 45%	n. dipendenti del settore
Il 15%	grado di difficoltà degli obiettivi attribuiti ad ogni settore
Il 15%	volume dei carichi di lavoro del settore
-----	
100%	

- ***n. dipendenti e parametri:***

Si tratta di una ripartizione in proporzione diretta al numero dei dipendenti impiegati in ciascun settore rapportata alla categoria di ogni dipendente

- ***n. dipendenti:***

Si tratta di una ripartizione in proporzione diretta al numero dei dipendenti impiegati in ciascun settore;

- ***grado di difficoltà degli obiettivi attribuiti ad ogni ufficio:***

Rappresenta un criterio strategico relevantissimo in quanto attribuisce, per settore, una parte del fondo in funzione di un indicatore che esprime il grado di difficoltà e complessità degli obiettivi da espletare in ciascun settore. Il coefficiente di difficoltà e complessità è quello attribuito, secondo l'attuale metodologia di erogazione della retribuzione di risultato per i dirigenti, dal Sindaco.

Verrà applicata la seguente formula:

**Coefficiente di difficoltà del Settore x N.ro dipendenti del Settore = Y (coefficiente del Settore rettificato)**

$$\frac{\text{Quota 15\%}}{\text{totale coefficienti rettificati}} = Z$$

**Z x Y = quota da attribuire al Settore**

***volume dei carichi di lavoro:***

Come nella situazione precedente, ci si trova di fronte ad una ripartizione in proporzione diretta al volume dei carichi di lavoro. Si tratta di individuare un parametro che tenga conto di tali volumi. Questo parametro deve essere compreso tra 0 ed 1 e deve essere attribuito, settore per settore, dalla conferenza dei servizi dei dirigenti; anche nel caso in esame dovrà essere moltiplicato per il numero dei dipendenti presenti in ciascun settore.

Verrà applicata la seguente formula:

parametro del Settore x N.ro dipendenti del Settore = Y (parametro rettificato Settore)

$$\frac{\text{Quota 15\%}}{\text{totale parametri rettificati}} = Z$$

Z x Y = quota da attribuire al Settore

### **Ripartizione quota assegnata ai dipendenti**

Nell'ambito del Settore la quota assegnata ai dipendenti verrà così corrisposta:

**per il 25% della quota assegnata al Settore, con la seguente formula:**

*25% del budget di Settore*

$$\frac{\text{-----}}{\text{sommatoria Settore del parametro di ogni dipendente x punteggio assegnato al dipendente}} = A$$

$(A) \times [(\text{parametro del dipendente}) \times (\text{punteggio del dipendente})]$  = quota da assegnare al dipendente rettificata con i parametri

**per il restante 75% della quota assegnata al Settore, con la seguente formula:**

*75% del budget di Settore*

$$\frac{\text{-----}}{\text{sommatoria punteggi assegnati ai dipendenti dal Dirigente}} \times \text{punteggio del dipendente}$$

L'incentivo verrà corrisposto, dopo aver attuato la valutazione di cui all'*allegato 6*) ed in base ai punteggi assegnati ai dipendenti a seguito di tale valutazione. Per l'erogazione dell'incentivo è necessario un punteggio minimo di 200 punti, al di sotto di tale limite non verrà corrisposta alcuna quota di incentivo che verrà invece ripartita all'interno del Settore.

I compensi per la produttività vengono proporzionalmente ridotto in caso di part-time e al periodo di servizio

Nel caso di assenze lunghe per le quali non è possibile attribuire al dipendente gli obiettivi, gli stessi verranno valutati sono in base al piano di valutazione delle capacità, in tal caso vale la stessa metodologia applicata per il personale con "limitata autonomia".

Nel caso di personale femminile, assente dal servizio per tutto l'anno a seguito di gravidanza anticipata e congedo di maternità, ai sensi dell'art. 19 del C.C.N.L. del 06/07/1995 e al fine di garantire alle stesso il trattamento accessorio, viene presa in considerazione la valutazione dell'anno precedente.

## **2) Progetti speciali**

### **PROGETTO BIELLA SICURA – Infondere sicurezza anno 2008**

Finalizzato alla realizzazione di tale progetto viene destinato, per l'anno 2008, l'importo di

**Euro 10.000,00.**

Tale progetto riguarda il mantenimento delle condizioni di sicurezza e vivibilità dei cittadini attraverso un maggior presidio del territorio e viene svolto dal personale del Comando di P.M.

In dettaglio il progetto è così realizzato:

- la pattuglia notturna svolgerà servizi finalizzati al mantenimento del decoro urbano nelle zone maggiormente interessate dall'insediamento di locali pubblici o da problematiche di disturbo alla quiete pubblica anche con l'effettuazione di controlli mirati alla prevenzione della guida in stato di ebbrezza protratti sino alle ore 2,00;
- la pattuglia espletterà annualmente n. 25 servizi e sarà composta da minimo quattro Operatori di cui almeno un ufficiale;
- a tali servizi parteciperanno a turno tutti gli operatori del Comando.
- qualora detti servizi vengano svolti da Operatori volontari non comandati di servizio dal Comando agli stessi sarà corrisposta una quota pari a Euro 100,00 per ogni servizio effettuato, fino ad un massimo di Euro 400,00 annui

### **PROGETTO ACCOGLIENZA E RICONGIUNGIMENTO**

Finalizzato alla realizzazione di tale progetto viene destinato, per l'anno 2008, l'importo di

**Euro 14.000,00.**

Il progetto è realizzato dal personale educativo degli asili nido e prevede di destinare n. 80 ore annue di monte ore educativo, all'accoglienza e al ricongiungimento dei bambini.

L'**accoglienza** prevista al mattino si ripropone la presenza di un numero di educatrici adeguato da consentire di dedicarsi con la dovuta attenzione all'accoglienza "personalizzata" di ciascun bambino, senza trascurare i bimbi già presenti in sezione. Mantenere un clima tranquillo con proposte di gioco adatte al momento, e consentire di creare un clima disteso per iniziare serenamente la giornata.

Il **ricongiungimento**, che rappresenta il momento il riavvicinamento del bambino con i familiari, è particolarmente carico di emozioni e di significato sia per i bambini che per gli adulti. E' anche importante per lo scambio di comunicazioni ed informazioni con le educatrici. La presenza di un numero adeguato di operatori e quindi necessaria per consentire alle educatrici di dedicarsi al genitore con la dovuta attenzione, senza che i bambini che si fermano per l'uscita successiva vengano trascurati.

Al personale che partecipa al progetto verrà attribuita una quota pari a Euro 44,00 lordi mensili per periodo di partecipazione al progetto, individuabile in 10 mesi.

### **PROGETTO ATTIVITA' INTEGRATIVA - CENTRI ESTIVI**

Finalizzato alla realizzazione di tale progetto viene destinato, per l'anno 2008, l'importo di

**Euro 10.500,00.**

Ai sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL 14/09/2000, il personale educativo, nei periodi di chiusura degli asili nido, può essere utilizzato per l'attuazione di attività integrative;

Tale attività è stata individuata nella realizzazione del centro estivo presso gli asili nido nel periodo fine giugno e mese di luglio.

Al personale che partecipa al progetto verrà attribuita una quota pari a Euro 15,00 giornalieri, da corrispondere per ogni giorno di presenza durante il Centro Estivo.

<b>I) indennità di disagio art. 17 comma 2 lettera e) del CCNL 01/04/1999</b>
---

Viene destinato a tal fine un importo complessivo pari a **Euro 19.000,00**

L'indennità di disagio, come sopra complessivamente individuata, viene corrisposta al personale a tempo indeterminato che svolge:

**1) Attività che prevedono un costante e diretto contatto con una tipologia di utenza che richiede una specifica capacità di intermediazione e comunicazione.**

Viene destinata la quota pari a Euro 6.400,00

Vengono individuate le attività inerenti ai Servizi Sociali, Ufficio Patrimonio e Politiche Abitative, più specificatamente:

Viene attribuita una indennità pari a Euro 258,00 individuali annui lordi al:

- Personale Adest;
- Personale Educativo Sociale;
- Personale appartenente alla Cat. B e C del Servizio Patrimonio e Politiche Abitative.

Viene attribuita una indennità pari a Euro 62,00 individuali annui lordi ai

- Messi notificatori

**2) Attività di disagio svolte dal personale ausiliario degli asili nido**

Viene destinata la quota pari a Euro 3.000,00

Al personale con qualifica di cuoco asili nido, viene attribuita una indennità di disagio determinata dalla tipologia dell'ambiente di lavoro in cui si trovano ad operare, caratterizzata dal rispetto puntuale della normativa, nonché dell'ausilio che gli stessi sono chiamati a svolgere rispetto al personale educativo.

Al personale viene attribuita una indennità pari a Euro 248,00 individuali annui lordi.

Al personale inserviente asili nido, viene attribuita una indennità di disagio, derivante dall'ausilio che gli stessi svolgono rispetto sia al personale educativo sia ai cuochi.

Al personale viene attribuita una indennità pari a Euro 62,00 individuali annui lordi.

### **3) Attività svolta dai dipendenti con articolazione di orario particolari:**

Viene destinata la quota complessiva pari a Euro 9.600,00  
così ripartita:

3-a) dipendenti che svolgono attività lavorativa con articolazione di orario di particolare flessibilità in relazione all'attività di supporto agli organi istituzionali:

Viene destinata la quota pari ad Euro Euro 2.900,00

Viene attribuita una indennità pari a Euro 568,00 individuali annui lordi al:

- Personale addetto alle Segreterie di Commissioni Consiliari;
- Personale che fornisce supporto e assistenza tecnica ai lavori del Consiglio Comunale;
- Personale addetto alla segreteria del Sindaco.

3-b) personale ausiliario appartenente la Categoria A che svolge prestazione lavorativa anche in orari serali o in giorni festivi, in relazione alle attività che si svolgono presso i Palazzi Comunali.

Viene destinata la quota pari ad Euro Euro 4.000,00

Al personale viene attribuita una indennità pari a Euro 568,00 individuali annui lordi.

3-c) personale addetto allo Stato Civile appartenente alla Categoria B e C che svolge servizio allo sportello presso lo Stato Civile, durante il sabato o i giorni festivi e durante predefiniti orari di apertura al pubblico.

Viene destinata la quota pari ad Euro Euro 1.100,00

Al personale viene attribuita una indennità pari a Euro 258,00 individuali annui lordi.

3-d) personale che opera in condizioni ambientali e organizzative particolari:

Viene destinata la quota pari ad Euro Euro 1.600,00

:

Autista appartenente alla Categoria B, assegnato al Gabinetto del Sindaco, con mansioni di guida di veicoli di rappresentanza.

Al personale viene attribuita una indennità pari a Euro 1.000,00 individuali annui lordi

Guardiaroggia per l'esposizione alle diverse condizioni climatiche congiuntamente al disagio determinato sulla necessità di intervento senza preventiva programmazione

Al personale viene attribuita una indennità pari a Euro 568,00 individuali annui lordi

<b>m) compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01/04/1999</b>
--

Viene destinato a tal fine un importo complessivo pari a **Euro 79.500,00**

Le indennità individuate sono alternative tra di loro e non competono al personale appartenente alle aree di posizione

L'indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità, come sopra complessivamente individuata, viene corrisposta al personale a tempo indeterminato, a cui viene assegnata la:

**1) Responsabilità di procedimento per il personale appartenente alla Cat. C e D**

Viene destinata la quota pari a Euro 32.000,00

La responsabilità del procedimento è conferita con atto formale del Dirigente del Servizio. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la suddetta responsabilità.

La misura del compenso per tale responsabilità è pari ad Euro 1.000,00 annue lordi individuali.

**2) Responsabilità del personale appartenente alla Cat. C per il coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operai.**

Viene destinata la quota pari a Euro 7.300,00

Tale responsabilità è conferita con atto formale del Dirigente del Servizio.

La misura del compenso per tale responsabilità è pari ad Euro 1.033,00 annue lordi individuali

**3) Responsabilità derivante dall'attribuzione della qualifica di Vice Ragioniere Capo.**

Viene destinata la quota pari a Euro 2.000,00

La responsabilità è conferita con atto formale del Dirigente e riguarda le funzioni previste dal Regolamento di Contabilità.

La misura del compenso per tale responsabilità è pari ad Euro 2.000,00 annue lordi individuali

**4) Responsabilità di ambiti di specializzazione, con responsabilità e coordinamento di gruppi, secondo quanto previsto dal Regolamento del Corpo di Polizia Municipale, nonché della Legge Regionale.**

Viene destinata la quota pari a Euro 20.000,00

Tale responsabilità riguarda gli appartenenti alla Cat. D del Corpo di Polizia Municipale, sia per la funzione di coordinamento e sia per quanto riguarda l'attribuzione della funzione di Ufficiale di P.G. che essi sono chiamati a svolgere.

La misura del compenso per tale responsabilità è pari ad Euro 2.000,00 annue lordi individuali

**5) Responsabilità derivante dall'attribuzione della qualifica di "Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione" di cui alla Legge 81/2008**

Viene destinata la quota pari a Euro 1.200,00

La misura del compenso per tale responsabilità è pari ad Euro 1.200,00 annue lordi individuali

**6) Responsabilità derivante dall'attribuzione della qualità di "Responsabile dei Servizi" di cui all'art. 15 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi.**

Viene destinata la quota pari a Euro 17.000,00

L'indennità compete al personale appartenente alla posizione giuridica D3.

Tale responsabilità è attribuita dal Dirigente formalmente.

In casi eccezionali, e comunque qualora non sia presente nell'ambito del Settore, personale appartenente alla posizione giuridica D3, tale Responsabilità può essere attribuita, sempre con atto formale del Dirigente a personale appartenente alla Cat. D.

La misura del compenso per tale responsabilità è pari ad Euro 1.200,00 annue lordi individuali

<b>n) compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità art. 36 comma 2 CCNL 22/01/2004</b>
---

Viene destinato a tal fine un importo complessivo pari a Euro 5.800,00

**1) Responsabilità personale addetto alla Protezione Civile.**

Viene destinata la quota pari a Euro 300,00

La misura del compenso per tale responsabilità è pari ad Euro 300,00 annue lordi individuali

**2) Responsabilità personale addetto all'Ufficio Relazione con il Pubblico.**

Viene destinata la quota pari a Euro 1.500,00

La misura del compenso per tale responsabilità è pari ad Euro 300,00 annue lordi individuali

**3) Responsabilità personale in possesso della delega di ufficiale di anagrafe, stato civile e elettorale**

Viene destinata la quota pari a Euro 4.000,00

Il compenso compete al personale ai cui viene attribuita formalmente la delega di ufficiale di anagrafe, stato civile e elettorale

La misura del compenso per tale responsabilità è pari ad Euro 300,00 annue lordi individuali

**o) Quota parte notifiche:**

Viene destinato l'importo pari a Euro 1.000,00

Viene destinata una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, pari ad Euro 1,55 a favore dei messi notificatori, ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 14/09/2000.

**p) Quota ufficio ICI art. 15 comma 1 lett. k) C.C.N.L. 01/04/1999:**

Viene destinato l'importo pari a Euro 8.000,00

Trattasi della quota del 2,5%, del fondo potenziamento dell'ufficio Tributi di cui all'art. 3, comma 57 della Legge 662/1996 e lettera p) del comma 1, art. 59 del D.lgs. 446/1997, pari complessivamente al 5% delle somme previste ed effettivamente incassate, che la G.C. con deliberazione n. 130 del 14/03/2003 ha stabilito di destinare, agli incentivi del personale.

Tale quota è ricompresa nella disciplina di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) C.C.N.L. 01/04/1999

La suddetta quota verrà così ripartita

Dirigente responsabile Servizio Tributi	15%
Funzionario Servizio Tributi	50%
Istruttore Servizio Tributi	35%



**q) Legge 109/94 compensi progettazione**

Viene destinato l'importo pari a

**Euro 67.900,00**

Trattasi della quota progettazione destinata al personale dipendente ai sensi del Regolamento Comunale relativo alla costituzione e ripartizione del fondo incentivante di cui all'art. 92, comma 5 D. Lgs.vo 163 del 12.04.2006

La ripartizione sopra individuata è riassunta nell'*allegato 2*), nel quale vengono descritte, sia la quantificazione delle risorse, che il loro utilizzo.

**Art. 4**

**Monitoraggio e verifiche**

1. Per approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti l'attività dell'ente anche in relazione all'applicazione del presente contratto le parti verificheranno la possibilità di istituire commissioni bilaterali ed osservatori composti in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali e che svolgeranno le proprie attività in orario di lavoro.

**Art. 5**

**Rinvio**

Per quanto qui non previsto si fa al CCDI sottoscritto il 07/09/2005 relativo al quadriennio normativo 2002/2005 e annualità economiche 2004, del CCDI annualità economiche 2005 del 18/05/2006, del CCDI annualità economiche 2006 del 12/03/2007 e del CCDI annualità economiche 2007 del 30/05/2008.

***DICHIARAZIONE O.S. "C.S.A"***

L'O.S., C.S.A., pur firmando l'accordo decentrato relativo all'anno 2008, ritiene che la quota del fondo resa disponibile per le progressioni orizzontali sia del tutto insoddisfacente, rispetto alle richieste iniziali formulate da tutte le OO.SS..

L'esigua entità di tale somma potrebbe non garantire un numero di progressioni idoneo a dare congrue risposte a tutti i dipendenti che ormai da troppo tempo sono in attesa di partecipare all'istituto.